

¿CUANDO EXISTE 'MOBBING'?

JOSÉ MARÍA LASTRAS - 21/02/2010

La inexistencia de una definición legal de **mobbing** provocó en un primer momento un cierto desconcierto ante la disparidad de definiciones y términos utilizados por la doctrina para referirse a esta figura. Actualmente se puede decir que existe un cierto consenso. Muestra de ello es una reciente sentencia del Juzgado de lo Social de Santander que establece un "concepto uniforme de *mobbing*", siguiendo los criterios aceptados ya en múltiples sentencias.

De acuerdo con esta resolución, por *mobbing* debe entenderse "**aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración**". De esta definición podemos extraer los requisitos que comportan tales conductas.

En primer lugar, se exige la existencia de una "**presión**", que la víctima debe percibir como un "ataque". La presión deberá ser "severa", descartándose así los meros roces. Es irrelevante, a estos efectos, que esta presión genere o no bajas laborales, con independencia de la importancia que éstas puedan tener en materia de prueba.

En segundo lugar, la presión debe ser consecuencia de la actividad laboral y producirse **en el lugar de trabajo**. Esto implica que tiene que ser cometida por miembros de la empresa, entendidos en un "sentido amplio": que se trate de personas que dependan funcionalmente de la empresa, aunque orgánicamente formen parte de otra entidad.

La presión debe ser además "**tendenciosa**". Éste es el requisito más importante. Significa que la presión debe "**obedecer a un plan**", plan que debe mantenerse en el tiempo. Este dato va a servir para diferenciar el conflicto laboral simple, del *mobbing*; el primero es puntual, el segundo, reiterado.

La existencia de un plan evidencia que el *mobbing* es "**doloso**". El sujeto activo lleva a cabo su comportamiento consciente y voluntariamente. Es posible que crea que no está haciendo nada "ilegal", que está ejerciendo su trabajo de forma diligente, pero esta creencia (muy frecuente) no sirve para exonerarle.

La finalidad del *mobbing* es la "**autoeliminación del trabajador**" (sea mediante su abandono de la empresa, su baja laboral...). Suscitado un conflicto, en lugar de plantearse su resolución conforme a las reglas laborales (indemnización, extinción pactada...), se busca su conclusión forzando un acto unilateral del trabajador, sorteando así su amparo legal.

El objetivo es, por tanto, **que la persona se autoelimine laboralmente**, y el mecanismo para alcanzarlo es **su denigración laboral**. Es este último aspecto, su fin, lo que resulta en opinión de los tribunales más repugnante desde el punto de vista social, tanto por las consecuencias que tiene para la víctima como por su cobardía.