

# APUNTES SOBRE EL CONCEPTO DE “MOBBING” EN LA DOCTRINA JUDICIAL ESPAÑOLA

*Marta Arroyo González<sup>1</sup>*

**SUMARIO:** 1. Un nuevo concepto: daño derivado del trabajo. 2.- Identificación y características del “*mobbing*”. 2.1. Una primera aproximación al concepto: las opiniones de los expertos sobre el “*burn out*” y el “*mobbing*”. 2.2.- Hacia un concepto jurídico: Diferencia entre el acoso moral (*mobbing*) y otras situaciones y/o conductas empresariales. 2.3. A modo de conclusión: los elementos configuradores. 3. Anexo de Sentencias.

---

## **1.- Un nuevo concepto: daño derivado del trabajo**

Desde un punto de vista jurídico, la normativa de prevención de riesgos laborales tiene por objetivo desarrollar actividades de mejora de las condiciones de trabajo con el fin de evitar el peligro de sufrir daños para la integridad y la salud de los trabajadores o, en su defecto, reducir al mínimo posible el nivel de riesgo de los peligros no evitados. Asimismo, se ha de recordar que el concepto de daño derivado del trabajo se introduce en nuestra normativa de seguridad y salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). En concreto, el art. 4.3 de la LPRL lo define como “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”, por lo que comprende todo el elenco de alteraciones de la salud de las personas con origen en el trabajo, acogiendo las contingencias profesionales, objeto de protección en el sistema de seguridad social: accidente de trabajo, accidente en acto de servicio y enfermedad profesional. Así, se ha logrado denominar con una misma expresión a la variada terminología utilizada para designar las distintas formas de alteración de la salud que tienen su origen en el trabajo. También, con esta función simplificadora y con un alcance de globalidad es como aparece en la definición de riesgo laboral dada en el art. 4.2<sup>a</sup> PRL, formulándose como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (Blasco Mayor)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Licenciada y Doctora en Derecho. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Defensora Universitaria de la Universidad Europea de Madrid.

<sup>2</sup> BLASCO MAYOR, A. ; *Daños derivados del trabajo*, AL, 2001, Refº X, pág. 173, Tomo 1

Como se ha señalado, en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, el daño derivado del trabajo se convierte en un punto de referencia de las actuaciones preventivas: a) antes de producirse la alteración de la salud; b) cuando el daño ya ha ocurrido y c) con ocasión de la vigilancia de la salud de los trabajadores. Desde el punto de vista de la prevención interesa especialmente el primer momento, cuando los resultados de los análisis de las condiciones de trabajo permiten desarrollar acciones más eficaces en orden a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, pero también son motivo de estudio los daños ya ocurridos, en tanto su investigación permita reconocer el mayor número de las causas que los originaron, a fin de apuntar las medidas preventivas a adoptar para eliminar los factores de riesgo identificados, así como la detección precoz de los daños efectuada con ocasión de la realización de las pruebas de vigilancia del estado de salud de los trabajadores (Blasco Mayor).

En definitiva, la extensión del concepto de daño es tan amplia, que permite integrar cualquier tipo de agresión a la salud de los individuos, y tanto las físicas, como las psíquicas. De entre estas últimas, destacan las derivadas del estrés laboral que tienen su origen en el trabajo o en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa. Esto es, enfermedades como el “síndrome de estar quemado” (*burn-out*) o el acoso moral (*mobbing*) que están siendo objeto de estudio y reflexión por parte de la doctrina científica y judicial. De manera especial, en los últimos años, los Jueces y Tribunales ordinarios del orden social están conociendo de un número elevado de asuntos en los que se alega padecer daños psicológicos derivados del trabajo, obligando a los órganos jurisdiccionales a determinar, si existe o no el daño, cuál es su calificación jurídica, o qué derechos se pueden ver lesionados. Por ello, hemos considerado interesante recopilar las sentencias firmes más relevantes, fundamentalmente dictadas por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, y centrarnos en el concepto jurídico del denominado *mobbing*.

## **2.- Identificación y características del “*mobbing*”**

### **2.1. Una primera aproximación al concepto: las opiniones de los expertos sobre el “*burn out*” y el “*mobbing*”**

A falta de una definición en una norma sustantiva laboral, nuestros órganos jurisdiccionales han hecho suyas las definiciones y características de los riesgos psicosociales acuñadas por la doctrina científica o por los órganos técnicos especializados<sup>3</sup>. Así, en la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 16 de Barcelona de 22 de diciembre de 2002 (LA LEY 796/2003) se trae a colación el estudio “Psicosociología del Trabajo” editado en 1995 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo al señalar que el “*burn out*” (en castellano “**estar quemado**”) hace referencia a una situación muy semejante al estrés. Se podría decir que es un tipo característico de estrés que se da en trabajadores que realizan su trabajo en contacto con otras personas, que surge al ver el trabajador defraudadas las expectativas que tenía con respecto a su trabajo y cuando se encuentra bastante imposibilitado en el control o en la modificación de la situación laboral y de poner en práctica sus ideas con respecto a cómo ha de ser realizado el trabajo y que según Maslach y Jackson<sup>4</sup> es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico, que presenta las siguientes características:

a) El individuo presenta síntomas de agotamiento emocional, cansancio físico y psicológico.

b) El individuo en un intento de aliviar esta situación, trata de aislarse desarrollando una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás, mostrando una falta de compromiso con su trabajo.

c) Se da un sentimiento de inadecuación, de incompetencia, de ineficacia, etc., de no poder atender debidamente las tareas que ha de realizar.

Aunque contamos con algunas sentencias sobre el síndrome del “*burn out*”, nuestros Tribunales han conocido, en un mayor número de supuestos, de posibles situaciones de “*mobbing*” (“acoso moral” o también llamado “acoso laboral”) y también han seguido, para apreciar su existencia, las definiciones y características técnicas de la doctrina científica (por todas, la muy interesante STSJ del País Vasco de 25 de abril de 2006 – LA LEY 73532/2006 -). En concreto, han adquirido especial relevancia, las acuñadas por Heinz Leymann, máxima autoridad mundial en la materia y en España, por Iñaki Piñuel y Zabala<sup>5</sup>. En concreto se dice, que “...el «mobbing» o

---

<sup>3</sup> Vid. Nota Técnica de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo nº 476; El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing

<sup>4</sup> MASLACH, C. y JACKSON, S.E., *Inventario Burnout de Maslach (BMI): síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*, TEA, Madrid, 1997.

<sup>5</sup> Destacan, entre otras, las obras de LEYMAN, H.: *Mobbing. La persécution au travail*, Éd. Du Sevil, Paris, 1996. Y de PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing, como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*.

acoso moral en el trabajo, viene siendo descrito por la doctrina jurisprudencial como aquella situación en la que se ejerce una violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación de la víctima o víctimas, así como su reputación, perturbar gravemente el ejercicio de sus labores y lograr que esa persona o personas abandonen el lugar de trabajo,...” (STSJ Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, de 31 de mayo de 2005 – LA LEY 2022733/2005-; STSJ Murcia de 22 de diciembre de 2004 –LA LEY 1897681/2004-; STSJ Cataluña de 19 de enero de 2005 – LA LEY 1920243/2005-; STSJ Galicia de 27 de enero de 2005 – LA LEY 1929506/2005-). En sentido similar, la STSJ de Cataluña, de 9 Junio de 2004 (LA LEY 1777932/2004) amplía el concepto con los posibles tipos de acoso, esto es, puede consistir en una agresión del empresario, o de alguno de sus empleados con el conocimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, que puede llegar incluso a deteriorar su salud, con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad “.

Asimismo, los Tribunales traen a colación las descripciones de psiquiatras y psicólogos sobre el comportamiento negativo que se deriva de una situación de acoso moral y que puede plasmarse en: acciones contra la reputación o la dignidad del trabajador; contra el ejercicio de su trabajo (cantidad excesiva, trabajo innecesario o privándole de los medios necesarios para desarrollarlo); acciones dirigidas a manipular la comunicación o la información, no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y sus responsabilidades o amenazándole, criticándole o no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia, utilizando selectivamente la comunicación para reprender o amonestar y nunca para felicitar; acciones de iniquidad mediante las cuales se establecen diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo o desigualdades remunerativas (STSJ de Madrid de 17 de enero de 2006 – LA LEY 5175/2006 -).

Pero, en todo caso, se inclinan por una aplicación cautelosa y restrictiva, resultando necesario examinar minuciosamente el caso concreto (STSJ de Madrid de 16 de febrero del 2006 – LA LEY 22177/2006 -). Pues el bien jurídico protegido es el

---

Ed. Sal Térrea, 2001, Santander.

derecho a la dignidad personal del trabajador, de ahí su directo enlace con el derecho constitucional tutelado en el art. 15.1 CE.... Teniendo que ser objeto de cumplida y adecuada demostración, tanto la intención de dañar, cuanto la efectiva producción de un daño (STSJ de Aragón de 28 de febrero de 2006 –LA LEY 69948/2006-).

Por lo anterior, los Tribunales han considerado necesario diferenciar el acoso de otras situaciones o conductas empresariales que, aunque pudieran también ser reprochables desde un punto de vista jurídico, no merecen la calificación de acoso en sentido jurídico.

## **2.2.- Hacia un concepto jurídico: Diferencia entre el acoso moral (*mobbing*) y otras situaciones y/o conductas empresariales**

Tal y como se deduce de la revisión de la abundante doctrina judicial y, en concreto, de las sentencias firmes más recientes dictadas por Salas de lo Social de nuestros Tribunales Superiores de Justicia, las víctimas del acoso moral tienden a confundir el “hostigamiento, persecución o violencia psicológica” (STSJ Castilla y León (Valladolid) de 28 de febrero de 2005- LA LEY 47901/2005-) con una mera situación de tensión en el trabajo o mal clima laboral. En concreto y expresamente, se señala que no se debe confundir:

**- Con "una mera discrepancia, contrariedad o tensión generada en el trabajo o por el trabajo..el mobbing es, más bien, o consiste en la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador, lo que se manifestará de forma nociva para él y caracterizado (el ambiente o entorno de bajeza), por la transferencia de diversas proyecciones negativas tendentes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo (singular, plural o colectivo) desearía enlazar la pérdida de la autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia relativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima" (STSJ Murcia de 22 de diciembre de 2004 – LA LEY 1897681/2004-). “No puede, en este orden de cosas, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación intereses contrapuestos ..” (STSJ de Madrid de 21 de marzo de 2006 – LA LEY 50656/2006 -; STSJ de Madrid de 31 de**

marzo de 2006- LA LEY 50679/2006 -; STSJ de Madrid de 10 de enero de 2006 -LA LEY 2004/2006-; “.... pues no toda diferencia de pareceres o todo conflicto laboral en el que se ve implicado el trabajador dentro de su relación laboral puede ser considerado acoso” (STSJ de Madrid de 30 de enero de 2000 -LA LEY 11932/2006-; STSJ de Madrid de 17 de enero de 2006 – LA LEY 5512/2006 -; STSJ de Cataluña de 9 de febrero de 2005 – LA LEY 31273/2005-). O como también se ha dicho; “ por muy malas que sean las relaciones con la empresa y en concreto con el empleador, no se corresponden los hechos que se declaran con la existencia de ataque a la dignidad de la trabajadora ni a la existencia de mobbing, incardinándose éste en el supuesto abierto del punto 1.3 del art. 50 ET (STSJ de Madrid de 20 de febrero de 2006 – LA LEY 22175/2006 -).

- **Con la falta de entendimiento o con los aislados incidentes que en breve plazo de tiempo se producen.** Esto es, “..... las disputas, problemas y controversias que se han suscitado en la relación entre la actora y su inmediato superior jerárquico, no constituyen una situación de acoso moral en el trabajo que justifique la extinción indemnizada de la relación laboral a instancia de la trabajadora ..... de los diversos incidentes y disputas habidas entre la demandante y su jefe directo no puede deducirse en modo alguno la existencia de acoso moral, sino tan sólo de una falta de entendimiento entre ambos de la que no cabe extraer una actuación premeditada por parte del mismo tendente a hostigar a la trabajadora. Por otra parte, la actuación de la empresa es absolutamente correcta y en modo alguno ampara o protege esa hipotética situación de acoso moral, --no puede otorgarse esta calificación a los aislados incidentes que en tan breve plazo de tiempo se producen entre la trabajadora y su superior jerárquico, atendida la forma en que vienen descritos en el relato de hecho probados que la recurrente no combate, y que a la postre terminan con el cese voluntario de aquél, sin que en momento alguno la empresa hubiere amparado, consentido o permitido de cualquier forma un supuesto comportamiento tendente a denigrar a la trabajadora” (STSJ Cataluña de 9 de junio de 2004 – LA LEY 1777932/2004).

- **Con las normales y naturales desavenencias o contratiempos** en el desarrollo del contrato de trabajo (STSJ de Madrid de 21 de marzo de 2006 – LA LEY 50656/2006 -; STSJ de Madrid de 31 de marzo de 2006- LA LEY 50679/2006 -). “No se puede desconocer que en el marco de una relación de jerarquía como es la laboral, en que el

empresario tiene el poder de dirección y organización de su empresa y las facultades disciplinarias que se anudan a aquél, suele ser habitual la presencia de situaciones conflictivas..”(STSJ de la Comunidad Valenciana de 16 de diciembre de 2003 LA LEY 210800/2003-).

- Ni siquiera, con un conflicto de intereses que desemboque en un proceso amplio de **confrontación ante la jurisdicción** (STSJ de Castilla y León de Valladolid, de 7 de abril de 2006 –LA LEY 35457/2006 -)

- **Con las manifestaciones de maltrato esporádico**, con todo lo repudiable que pudieran ser, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo de la relación de trabajo, no son equiparables al propio y verdadero acoso moral (STSJ de las Palmas de Gran Canaria de 31 de mayo de 2005 -LA LEY 2022733/2005-; STSJ de Madrid de 21 de marzo de 2006 – LA LEY 50656/2006 -; STSJ de Madrid de 31 de marzo de 2006- LA LEY 50679/2006 -; STSJ de Galicia de 18 de julio de 2003 –LA LEY 126762/2003-).

- Y, en la mayoría de las ocasiones, **con el ejercicio arbitrario del poder de dirección** empresarial, que se puede manifestar con la supresión o modificación de un derecho o condición laboral sin ningún tipo de razón o justificación (traslado de puesto de trabajo, modificación de condiciones de trabajo, cambio de funciones, movilidad geográfica, inadecuada política de seguridad e higiene). Actuaciones empresariales, que pueden no ser ajustadas a derecho, pero que por sí solas no constituyen maltrato psicológico (STSJ Castilla y León de 28 de febrero de 2005). Por ello, “quien invoque padecer acoso laboral no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso que demuestre: Que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o, en su caso, como sujeto tolerante del mismo, era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido. Y que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología...» (STSJ Galicia de 27 de enero de 2005 – LA LEY 1929506/2005-; STSJ de Aragón, Sala de lo Social, Sentencia de 24 Enero 2006 – LA LEY 8380/2006-).

Es decir, en el abuso del poder empresarial se pueden ver afectados los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo; mientras que en el hostigamiento laboral queda afectada la integridad psíquica y la salud mental del acosado “constituyendo un atentado a la integridad de la persona, derecho que consagra el art. 15.1. CE” (STSJ del País Vasco de 28 de marzo de 2006 –LA LEY 66422/2006-).

Aunque **no basta con que se produzca un daño material o moral**. Ni aún acreditando “episodios patológicos sufridos por el demandante tras su incorporación a la empresa ... que sí pueden ser considerados como derivados o causados por su situación o relación laboral. Lo que, sin embargo, no significa necesariamente que sea la empresa la responsable de los mismos en el sentido jurídico de la responsabilidad contractual ...; ... es necesario que haya una o varias personas autores responsables de esos resultados lesivos por no haber cumplido sus obligaciones con arreglo a derecho: incumplimiento que ha de ser doloso o cuanto menos culpable por negligencia” (STSJ de Madrid de 23 de enero de 2006 – LA LEY 7973/2006-; sobre el mismo tema: STSJ de Navarra, de 31 de marzo de 2005 –LA LEY 71872/2005-; STSJ de Andalucía (Granada) de 8 de enero de 2004 – LA LEY 4011/2004). “No siendo concluyente a estos efectos, la existencia de un único Informe Clínico .... Con un diagnóstico de reacción de adaptación breve con características depresivas y de un Informe del SER+MAS en el que se manifiesta que la actora tiene un cuadro de ansiedad con sintomatología física secundaria -cefaleas y lumbalgia-” (STSJ de Madrid de 7 de marzo de 2006 –LA LEY 45409/2006 -).

En definitiva, “por mucho que existan informes médicos donde se recoja que la recurrente está sufriendo **acoso laboral**, el decidir si se da o no, desde una óptica estrictamente legal tal situación, **es propio de los órganos judiciales**, quienes formarán su convicción a partir de las pruebas practicadas en el acto del juicio de modo contradictorio, escuchando a las dos partes implicadas en el proceso, y no sólo a una de ellas, como sucede en las consultas médicas con los pacientes” (STSJ de Madrid de 30 de enero de 2006 –LA LEY 12057/2006 -; STSJ de Madrid de 24 de abril de 2006 – LA LEY 71667/2006-). Pues una cosa es el diagnóstico médico y otra, el concepto de acoso laboral desde el punto de vista jurídico (STSJ de Madrid de 21 de marzo de 2006 – LA LEY 50656/2006 – ). Pues en muchas de las ocasiones, los trabajadores invocan, junto al ejercicio de la acción extintiva del contrato de trabajo, conforme al art. 50.1.a) del



Estatuto de los Trabajadores (ET) la lesión de un derecho fundamental, manifestada en el acoso laboral en los términos previstos en los arts. 181 (“prohibición del tratamiento discriminatorio y del acoso”) y 182 del vigente Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en concreto, el de la dignidad personal que constituye la base y fundamento de todos los derechos y libertades fundamentales que, expresamente, se recoge en el art. 10 de la CE, la que, a su vez, en sus arts. 14 y 15 reconocen el derecho básico a la no discriminación y a la integridad moral, rechazando el sometimiento a tratos inhumanos y degradantes (Vid. la reciente Sentencia del Tribunal Supremo, dictada en unificación de doctrina de 17 de mayo de 2006 – LA LEY 62878/2006 que establece la compatibilidad de los daños y perjuicios derivados de la extinción del contrato de trabajo y aquellos otros inherentes a la lesión del derecho fundamental del trabajador)

### **2.3. A modo de conclusión: los elementos configuradores del “*mobbing*”**

En definitiva, y como conclusión, se pueden apuntar los elementos configuradores del acoso moral o “*mobbing*”, que han extraído nuestros Tribunales (entre otras, STSJ del País Vasco de 21 de marzo de 2006 – LA LEY 66525/2006 -; STSJ de Castilla-La Mancha de 28 de febrero de 2006 – LA LEY 31293/2006; Juzgado de lo Social núm. 7 de Murcia, de 7 Marzo de 2003 - LA LEY 47364/2003):

1. **Presión.** Es necesario que se ejerza una presión y que la víctima sienta esa presión. Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque. Lo que obliga a descartar supuestos de roces laborales; los conflictos entre un trabajador y su superior jerárquico o entre trabajadores de igual categoría; o cualquier ejercicio abusivo del poder empresarial. Tampoco quedarían incluidos los supuestos que podríamos denominar de presión frustrada o en grado de tentativa. En definitiva el *mobbing* exige una víctima, un presionado, que exige como presupuesto la prueba de que al trabajador se le han causados daños psíquicos, lo cual hace, en principio, imprescindible una pericial médica que acredite que el estado mental del trabajador es resultado directo del hostigamiento laboral al que ha sido sometido.

2. **Laboral.** La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se realiza en el lugar de trabajo, lo que implica que debe ser cometida por miembros de la

empresa.

3. **Tendenciosa.** Lo que significa que la presión laboral debe responder a un plan, explícito o implícito. Dicho plan requiere una permanencia en el tiempo, una reiteración de comportamientos, no algo puntual. La tendenciosidad del comportamiento es la denigración laboral que busca provocar la autoeliminación del trabajador (abandono o en su defecto la baja médica). A diferencia de los supuestos de ejercicio arbitrario del poder empresarial, a través de los cuales se busca el mantenimiento de la empresa o la mejora de su competitividad en el mercado, en el acoso moral la finalidad o plan de la conducta empresarial es causar un daño, socavando la personalidad del trabajador: perjudicar su integridad psíquica, si el empresario es el sujeto activo del acoso o desentenderse de su deber de protección si el acoso lo provoca un compañero.

### **3. ANEXO DE SENTENCIAS**

STS, dictada en unificación de doctrina de 11 de marzo de 2004 – LA LEY 1325/2004)

STS, dictada en unificación de doctrina de 17 de mayo de 2006 – LA LEY 62878/2006-

**STSJ de Andalucía (Granada) de 8 de enero de 2004 -LA LEY 4011/2004-**

STSJ de Aragón de 28 de febrero de 2006 –LA LEY 69948/2006-

STSJ Castilla y León /Valladolid) de 28 de febrero de 2005 – LA LEY 47901/2005-

STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 4 de octubre de 2004 – LA LEY 205088/2004-

STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 7 de abril de 2006 –LA LEY 35457/2006 -

STSJ de Castilla-La Mancha de 28 de febrero de 2006 – LA LEY 31293/2006-

STSJ de Castilla- La Mancha de 15 de diciembre de 2005 – LA LEY 241946/2005-

STSJ de Cataluña, de 9 Junio de 2004 -LA LEY 1777932/2004-

STSJ Cataluña de 19 de enero de 2005 – LA LEY 1920243/2005-

STSJ de Cataluña de 9 de febrero de 2005 – LA LEY 31273/2005-

STSJ de Cataluña de 13 de enero de 2006 –LA LEY 3774/2006-

STSJ de Galicia de 18 de julio de 2003 –LA LEY 126762/2003-

STSJ Galicia de 27 de enero de 2005 – LA LEY 1929506/2005-

STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2004 –LA LEY 254150/2004-

STSJ de Madrid de 24 de enero de 2005 –LA LEY 1930749/2005-

STSJ de Madrid de 10 de enero de 2006 -LA LEY 2004/2006-

STSJ de Madrid de 17 de enero de 2006 – LA LEY 5175/2006-

STSJ de Madrid de 23 de enero de 2006 – LA LEY 7973/2006-

STSJ de Madrid de 30 de enero de 2000 -LA LEY 11932/2006-

STSJ de Madrid de 16 de febrero del 2006 – LA LEY 22177/2006 –

STSJ de Madrid de 20 de febrero de 2006 – LA LEY 22175/2006 –

STSJ de Madrid de 21 de marzo de 2006 – LA LEY 50656/2006 -

STSJ de Madrid de 31 de marzo de 2006- LA LEY 50679/2006 -

STSJ de Madrid de 24 de abril de 2006 – LA LEY 71667/2006-.

STSJ Murcia de 22 de diciembre de 2004 – LA LEY 1897681/2004-

STSJ de Navarra de 31 de marzo de 2005 – LA LEY 71872/2005-

STSJ del País Vasco de 28 de noviembre de 2003 – LA LEY 196906/2003-

STSJ del País Vasco de 21 de marzo de 2006 – LA LEY 66525/2006

STSJ del País Vasco de 28 de marzo de 2006 –LA LEY 66422/2006

STSJ del País Vasco de 25 de abril de 2006 – LA LEY 73532/2006

STSJ Las Palmas de Gran Canaria, de 31 de mayo de 2005 – LA LEY 2022733/2005-  
STSJ de la Comunidad Valenciana de 16 de diciembre de 2003 – LA LEY  
210800/2003-  
Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 16 de Barcelona de 22 de diciembre de 2002  
-LA LEY 796/2003-  
Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 7 de Murcia, de 7 Marzo de 2003 - LA LEY  
47364/2003  
Sentencia del Juzgado de lo Social nnúm. 34 de Madrid, LA LEY 70570/2006-