



Roj: **SJSO 1461/2018** - ECLI: **ES:JSO:2018:1461**

Id Cendoj: **35016440082018100001**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Palmas de Gran Canaria (Las)**

Sección: **8**

Fecha: **15/05/2018**

Nº de Recurso: **483/2017**

Nº de Resolución: **161/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **GUMERSINDO PEDRO MANSO ABIZANDA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Sección: PM

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 8

C/ Málaga nº2 (Torre 1 - Planta 6ª) Las Palmas de Gran Canaria Teléfono: 928 11 60 92

Fax.: 928 42 97 07

Email: social8lpgc@justiciaencanarias.org

Procedimiento: Impugnación de actos administrativos en materia laboral y seguridad social, excluidos los prestacionales

Nº Procedimiento: 0000483/2017 NIG: 3501644420170004891

Materia: Impugnación de resolución Resolución: **Sentencia** 000161/2018 IUP: LS2017026276

Intervención: Interviniente: A bogado: P rocurador:

Demandante COLEGIO OFICIAL DE FARMACEUTICOS DE LAS PALMAS

Demandado Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Fiscal MINISTERIO FISCAL

Francisco Jose Reyes Garcia

Serv. Jurídico CAC LP

Interesado Justa Fermin Ojeda Medina

Interesado Carlos Alberto Federico F Leon Vieitez

Interesado Aurelio Federico F Leon Vieitez

Interesado Noemi

Federico F Leon Vieitez

SENTENCIA

En Las Palmas a 15-05-2018

Visto por mí, GUMERSINDO MANSO ABIZANDA, Magistrado Titular del Juzgado de los Social de Las Palmas de Gran Canaria numero 8 y de su Provincia el juicio promovido por COLEGIO OFICIAL DE FARMACEUTICOS DE LAS PALMAS contra GOBIERNO DE CANARIAS, MINISTERIO FISCAL, Justa , Aurelio , Carlos Alberto y Noemi en reclamación por IMPUGNACION DE ACTOS ADMINISTRATIVOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por el actor se formuló demanda.



SEGUNDO.- Que señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio tuvieron lugar el día 8-02-2018. En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, manifestando la demandada petición de desestimación de la demanda. Practicada prueba documental y dado traslado a las partes para evacuar conclusiones quedó el juicio concluso para sentencia. Tras diligencia final los autos quedaron vistos

TERCERO.- Se han observado las prescripciones legales en la sustentación de este juicio.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Doña Justa es trabajadora por cuenta y dependencia del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Las Palmas, como ya se ha expuesto, en el que presta sus servicios como abogada, desde el **15 de marzo de 2010** . (Acta de Infracción NUM000)

SEGUNDO.- El día **27 de agosto de 2014** , la citada trabajadora causa baja laboral por situación de riesgo durante el embarazo.

(Acta de Infracción NUM000)

TERCERO.- El día NUM001 de 2014, se produce el nacimiento de la hija de la citada trabajadora.

(Acta de Infracción NUM000)

CUARTO.- El día **9 de abril de 2015** , la Sra. Justa se reincorpora a su puesto de trabajo, tras agotarse su baja de maternidad más distintos permisos (vacaciones, lactancia).

(Acta de Infracción NUM000)

QUINTO.- Durante la ausencia de la Sra. Justa se contratan los servicios de la abogada Doña Fermina para desarrollar las tareas profesionales de la trabajadora en situación de baja por maternidad.

(Acta de Infracción NUM000)

SEXTO.- Según manifiesta una ex trabajadora del Colegio, Doña Luisa , que comparece en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el día 23 de marzo de 2016, desde que causó baja por maternidad la Sra. Justa , el Colegio mandó retirar sus pertenencias del despacho que ocupaba en la planta baja del edificio, tomando posesión del mismo la Sra. Fermina , *no teniendo más remedio* la Sra. Justa que trasladarse a otro en la planta superior cuando se reincorporó.

El mismo día de la reincorporación de la Sra. Justa a su empresa, es Convocada a una reunión por el Secretario del Colegio, en la que está presente la letrada que le sustituyó en el periodo ya señalado, y en la que se le cuestiona parte de su trabajo.

El Secretario de la Corporación tiene asignadas, entre otras funciones, la de organizar y dirigir las oficinas, ser responsable de la correspondencia y ostentar la Jefatura de todo el personal del Colegio, según dispone el artículo 22.1 de los Estatutos del Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Provincia de Las Palmas (BOC n.º 102, de 24.05.2011)

(Acta de Infracción NUM000)

SEPTIMO.- A la vez, según relato a la Inspección la Sra. Luisa , que pudo comprobarlo personalmente por las tareas administrativas que desarrollaba, la documentación (informes, denuncias...) y llamadas telefónicas que antes eran trasladadas a la Sra. Justa pasaron a asignarse a la Sra. Fermina y deja de ser convocada a reuniones a las que antes solía asistir.

(Acta de Infracción NUM000)

OCTAVO.- El día **24 de septiembre de 2015** , la Sra. Justa causa baja por incapacidad temporal, según manifiesta ante la autoridad laboral, en los términos que se exponen en el siguiente párrafo.

(Acta de Infracción NUM000)

NOVENO.- El día **27 de enero de 2016** , Doña Justa comparece en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de trabajadora del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Las Palmas y pone en conocimiento de la Inspección lo siguiente:

"...la difícil situación en la que se encontraba al servicio de la entidad desde que el día 9 de abril de 2015 se había reincorporado a su puesto de trabajo. Indicó que dio a luz el NUM001 de 2014 y tras pasar por las situaciones de baja e incapacidad temporal y disfrutar a continuación de catorce días de vacaciones, el día de la reincorporación



a su puesto de trabajo fue convocada a una reunión con el Secretario del COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE LAS PALMAS y con doña Fermina , abogada que asumió sus funciones en el periodo de ausencia. En dicha reunión se cuestionó su trabajo y se le dijo que había desarrollado inadecuadamente sus tareas. También declaró que la desplazaron de su despacho a otra ubicado en la segunda planta del edificio, sin ordenador ni impresoras, sin documentación alguna y sin los demás útiles necesarios para desarrollar sus funciones de abogada. Indicó que le bloquearon el acceso a programas informáticos de trabajo y que el COLEGIO dejó de encomendarle tareas, convocarla a reuniones y trasladarle llamadas telefónicas. Todas las funciones originariamente desempeñadas por ella eran realizadas ahora por doña Fermina , mientras doña Justa era desplazada y aislada con la finalidad de forzar su salida de la empresa. Como consecuencia de la situación sufrida pasó a la situación de incapacidad temporal por trastorno de ansiedad el día 24 de septiembre de 2015, recibiendo tratamiento en la Unidad de Salud Mental desde el mes de octubre..." (Acta de infracción n.º NUM000 , Actuaciones inspectoras, comparecencia de doña Justa)

(Acta de Infracción NUM000)

DECIMO.- Mientras esto sucede, el **21 de agosto de 2015** , se produce una conversación telefónica, parte de cuyo contenido consta reflejado en documento notarial (Acta de presencia a requerimiento de Doña Justa , formalizada ante el notario de Vecindario, Santa Lucía de Tirajana, Don José Andrés Vázquez Travieso, con el 18 de mayo de 2016, bajo el número 980 bis de su protocolo). Según consta, la conversación se produce entre la secretaria técnica del Colegio y la citada trabajadora y de su contenido se deduce la emisión de un mensaje claro: "...En la Junta de Gobierno se acordó rescindir tu contrato..." ; mensaje que se emite en el marco de una aparente relación de confianza "...esto que quede entre tu y yo..." . Además, se aconseja a la trabajadora llegar a un acuerdo con la empresa e incluso, plantear una contraoferta económica "...ponerme de buena con la empresa que no en una condición de fuerza, como de pulso..." y hay un reconocimiento indirecto pero expreso del cual es la situación de la trabajadora en la empresa, mediante el uso de expresiones como "arrinconada" , "humillada" "...te está costando la salud..." ; de hecho, reconoce que no entra en el despacho de la trabajadora porque se ha sentido observada , porque es una situación súper incómoda; esto último cuando la interlocutora le manifiesta que nadie entra en su despacho , que nadie habla con ella .

(Acta de Infracción NUM000 y documento notarial)

DECIMOPRIMERO.- El día **23 de septiembre de 2015** , se produce otra conversación telefónica entre el Secretario del Colegio y la trabajadora Doña Justa , cuyo contenido está documentado en las mismas condiciones que la anterior. De dicha conversación se deduce lo siguiente: el Secretario transmite a la trabajadora un mensaje claro: la Junta de Gobierno ha decidido prescindir de tus servicios; le ofrece la indemnización correspondiente a un despido improcedente, el que corresponde al yo te pongo en la calle sin motivo alguno y de sus palabras se deduce un reconocimiento implícito de cual es la situación de la trabajadora "...profesionalmente estoy seguro de que estás aburrída aquí, es una situación que no es cómoda, al Colegio le cuestan dinero..." .

(Acta de Infracción NUM000 y documento notarial)

DECIMOSEGUNDO.- El **11 de febrero de 2016** , la trabajadora se reincorpora a la empresa tras "...su situación de Incapacidad Temporal por trastorno de ansiedad ..."

(d.16 de la Sr Justa)

DECIMOTERCERO.- El día **15 de febrero de 2016** , se produce una conversación telefónica entre la secretaria técnica del Colegio y la trabajadora, según consta en la documentación recibida; conversación de cuyo contenido hay constancia en los mismos términos que las anteriormente citadas y de la que se puede deducir la emisión de una advertencia que hace la secretaria a la trabajadora, sobre la conveniencia de no tener al colectivo de farmacéuticos en su contra, en relación con sus expectativas futuras de tener otro trabajo, tu despacho, y poner tener clientes farmacéuticos.

(Acta de Infracción NUM000 y documento notarial)

DECOMOCUARTO.- El día **22 de febrero de 2016** , la Inspección de Trabajo y Seguridad Social gira una visita al centro de trabajo que el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Las Palmas tiene en el n.º 5 de la Plaza de Santa Ana, en Las Palmas de Gran Canaria, en la que se mantienen sendas entrevistas con la trabajadora y con el Secretario del Colegio, respectivamente.

La trabajadora pone en conocimiento del Inspector actuante que se ha incorporado después de su baja por incapacidad temporal y que siguen sin asignarles tareas y le han bloqueado el acceso al programa informático de gestión documental DFSERVE..."

La trabajadora muestra al inspector actuante una carpeta denominada "Departamento jurídico", localizada en el escritorio de su ordenador, que está vacía.

(Acta de Infracción NUM000)

DECIMOQUINTO.- También es entrevistado el Secretario del Colegio que manifiesta que, durante los periodos de maternidad e incapacidad temporal de la trabajadora, se decidió externalizar los servicios por ella prestados; que, durante su ausencia, se decidió hacer una auditoría de su gestión en el área de recursos humanos, comprobando la existencia de una serie de deficiencias, que fueron puestas de manifiesto a la trabajadora cuando se reincorporó, en una reunión en la que participó, además, la abogada que la sustituyó y que las explicaciones de la trabajadora "...no les convencieron...", por lo que "...decidieron despojarla de sus funciones en materia de recursos humanos, conservando sin embargo las funciones de asesoría jurídica.."

(Acta de Infracción NUM000)

DECIMOSEXTO.- El día **23 de febrero de 2016** , comparecen en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un asesor y abogado y el Secretario del Colegio, en representación de la citada corporación. El asesor manifiesta que él auditó el trabajo realizado por la Sra. Justa cuando ésta estaba de baja y detectó diversas irregularidades (ascensos, pagas extras..), por lo que se *decidió* retirarle las tareas que tenía encomendadas en materia de recursos humanos; auditoría de la que, en esa fecha, no existía constancia documental, según manifestaron los comparecientes a preguntas del inspector.

En ese mismo acto, el inspector requiere al Colegio para que remita a la Inspección "...los trabajos realizados por Doña Justa durante los años 2015 y 2016 (expedientes redactados y firmados, actas de las reuniones, documentos elaborados..)"; documentación que fue remitida el 25 de abril de 2016.

(Acta de Infracción NUM000)

DECIMOSEPTIMO.- El día **3 de marzo de 2016** , la Inspección de Trabajo y Seguridad Social gira una segunda visita al centro de trabajo ya reseñado y el inspector mantiene una entrevista con la abogada Doña Fermina , en la que ésta relata al inspector cuales eran sus funciones para el Colegio (gestión de recursos humanos, revisión de convenios y contratos, trámites con laboratorios....).

En esa misma visita, se requirió al Colegio Oficial de Farmacéuticos de Las Palmas para que aportara el contrato que le vinculaba con la Sra. Fermina y el Colegio aporta a la Inspección, el día **9 de marzo de 2016** , una carta de servicios propuesta por la citada abogada a la entidad en el **mes de enero de 2015** , según consta en el Acta de la Inspección de Trabajo, en la que se relacionan los servicios a prestar a la entidad, que van desde la asunción de la externalización de los recursos humanos, a la información y discusión sobre las modificaciones en la legislación que puedan afectar a la entidad y/o sus colegiados, el estudio de la problemática legal planteada por la entidad y/o colegiados, siempre derivada del normal funcionamiento de su actividad, evacuación de consultas, asistencia y en su caso representación en relaciones con la Administración, interposición de recursos administrativos, etc.

(Acta de Infracción NUM000)

DECIMOACTAVO.- El **23 de marzo de 2016** , "el COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS

remitió a la Inspección una relación con las anomalías presuntamente detectadas en la que no figuran la fecha ni la firma de persona o entidad alguna." (Acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de 21 de octubre de 2016).

DECIMONOVENO.- El **19 de julio de 2016** , se recibe en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el acta notarial a la que ya se ha hecho referencia, en la que se transcriben las conversaciones telefónicas ya reseñadas, en dos de las cuales no se reconoce la secretaria técnica del Colegio como interlocutora y declara no recordarlas y en la otra sí se reconoce como interlocutor el Secretario de la corporación, según consta en el Acta de Infracción NUM000 ; asimismo, figura aportada, según consta en el citado documento un diario personal de la trabajadora en el que relata sus situación en la empresa durante sus jornadas laborales.

(Acta de Infracción NUM000)

VIGESIMO.- El **21 de octubre de 2016** , la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emite Acta de Infracción, notificada a la empresa, a los efectos procedentes, el día 25 de octubre de 2016, en la que propone al Servicio de Promoción Laboral de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias, competente por razón de la cuantía, la imposición de una sanción por importe total de 6.251€, al considerar que el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Las Palmas ha infringido los preceptos 10.1, 14 y 15 de la Constitución Española y el artículo 4.2 e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre , por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y que



la conducta está tipificada y calificada como muy grave en el artículo 8.3 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que tipifica y califica como infracción muy grave, entre otros, el **acoso por razón de sexo** cuando se produzca dentro del ámbito a que alcancen las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que conocido por el empresario, éste no hubiese adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Según consta en el apartado de hechos comprobados del Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, *"A través de las actuaciones inspectoras desarrolladas y del análisis documental realizado se comprobó la existencia de una situación de acoso por razón de sexo por parte del COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE LAS PALMAS hacia su trabajadora Doña Justa. Cuando ésta se reincorporó a su puesto de trabajo procedente de las situaciones de baja por maternidad e incapacidad fue desplazada de su despacho a otro de la primera planta del edificio, desprovista de los útiles necesarios para realizar su trabajo y despojada de sus funciones como abogada y responsable del recursos humanos. La Dirección del COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS diseñó una estrategia orientada a forzar la salida de la entidad de Doña Justa de forma que ésta fue aislada, arrinconada y humillada, tal como se acredita en las conversaciones transcritas del acta notarial."*

(Acta de Infracción NUM000)

VIGESIMOPRIMERO.- El día **18 de noviembre de 2016**, el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Las Palmas presentó un escrito de alegaciones contra el acta de infracción notificada; el inspector actuante emitió informe y en base al mismo, por Resolución de la Directora General de Trabajo de 18 de enero de 2017 se impuso una sanción pecuniaria a la citada corporación por importe de 6.251€; resolución que fue recurrida en alzada ante el Viceconsejero de Empleo y Emprendeduría de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias, el día 23 de febrero de 2017

En el escrito de interposición del recurso, se atribuyen a la trabajadora una serie de incumplimientos que el recurrente califica como abuso de confianza, disminución del rendimiento del trabajo, pre-constitución de la prueba, etc; se pone de manifiesto que la trabajadora *"...sigue desempeñando las funciones propias de su titulación y puesto de trabajo, sin perjuicio de las tareas que realizan los Abogados externos del Colegio en virtud de los contratos de arrendamientos suscritos..."* y en la alegación n.º 15 (pág. 8 del escrito de interposición del recurso administrativo) se expone lo siguiente: *"En resumen, el Colegio nunca pretendió presionar a Doña Justa para extinguir su contrato laboral, sino que por el contrario y teniendo varios motivos para despedirla precedentemente, sin derecho a indemnización de clase alguna, se ha tratado en todo momento, de **analizar su situación para reconducirla o ver si ella quería causar baja en la empresa, mediante la indemnización para poder cuidar a su hija**; y en la medida en que la Resolución sancionadora no ha tenido en cuenta todo lo dicho anteriormente, sino que, por el contrario, ha considerado que hubo acoso laboral y discriminación por razón de sexo o maternidad, se colige que dicho acto administrativo es contrario al Ordenamiento Jurídico vigente."*

VIGESIMOSEGUNDO.- Por Resolución n.º 624, de 21 de abril de 2017, del Viceconsejero de Empleo y Emprendeduría, se desestimó el recurso de alzada interpuesto por el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Las Palmas, confirmandose en todos sus extremos la Resolución de la Directora General de Trabajo recurrida.

VIGESIMOTERCERO.- Desde el 9-04 al 24-09 2015 la actora recibió llamadas de miembros del Colegio sobre su trabajo, así como e-mails. Durante citado periodo realizó trabajos algunos trabajos relacionados con su profesión.

(d. 6,7.8 de la empresa).

VIGESIMOCUARTO.- En fecha de 14-10-2014 una colegiada realizó una queja en contra de la actora.

(d.11 de la empresa)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido de los medios de prueba siguientes: Los hechos primero a vigesimosegundo inclusive se han deducido del Acta de la infracción mencionada, que obra en el expediente administrativo, que goza de presunción de veracidad, a tenor con lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el art. 53.2, párrafo segundo, del RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y el art. 151.8 LRJS, cuando, como sucede aquí, se trata de comprobaciones observadas directamente por los Inspectores o Subinspectores de Trabajo, tal y como viene sosteniéndose de modo reiterado y pacífico



por la jurisprudencia, por todas STS 22-05-2012, rec. 76/2011 . Dicha presunción de certeza no ha sido destruida por la demandante: también se ha tenido en cuenta el magnífico informe del Instituto Canario de Igualdad. El resto derivan de la pruebas reseñadas en el relato de la sentencia.

SEGUNDO.- De los hechos reseñados se deduce que la trabajadora Sra. Justa ha venido siendo objeto de un trato humillante, discriminatorio, desde el primer día que se reincorporó a su puesto de trabajo, el 9 de abril de 2015, tras su baja por maternidad, siendo desplazada de su lugar habitual de trabajo, sin justificación razonable alguna, dejándosele de asignar trabajo efectivo, el correspondiente a su categoría profesional y que venía desarrollando antes de su maternidad, se le priva de los elementos materiales y técnicos imprescindibles para desarrollar su trabajo o se le niega el acceso a los mismos, en el caso del programa informático de la empresa, se le aísla, no se le traslada la documentación y las llamadas telefónicas que se les pasaba anteriormente por razón de su trabajo, etc.

En este punto, resulta significativa la conversación telefónica mantenida el 21 de agosto de 2015, entre la trabajadora y la secretaria técnica del Colegio, a la que ya se ha hecho referencia, en la que ésta última le reconoce a la anterior que no entra en su despacho porque se siente observada, sin especificar por quién.

La situación se prolonga a lo largo del tiempo transcurrido y se acompaña de mensajes claros, dirigidos a la trabajadora sobre cual es la intención que persigue la empresa: rescindir el contrato de trabajo que le vincula con ella, indemnizándola a razón de la indemnización correspondiente a un despido improcedente.

En este punto, resulta significativa la expresión utilizada en la alegación n.º 15 del escrito de interposición del recurso administrativo de alzada que ya se ha transcrito pero que se vuelve a hacer ahora por la carga de intencionalidad que se desprende de la misma:

"...se ha tratado en todo momento de analizar su situación para reconducirla o ver si ella quería causar baja en la empresa, mediante la indemnización para poder cuidar de su hija..."

Esta situación que, como ya se ha expuesto, se remonta al mismo día de la reincorporación de la trabajadora y parece que responde a una línea de actuación previamente diseñada, que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social califica como estrategia, ha tenido consecuencias negativas en la salud psicológica de la trabajadora, según sus propias manifestaciones en relación con la baja por incapacidad temporal de 24 de septiembre de 2015.

Por lo expuesto, a priori, concurren en este supuesto, elementos objetivos y subjetivos que la doctrina judicial ha venido exigiendo para calificar la situación padecida como acoso laboral: presión tendenciosa con la finalidad de destruir la autoestima y fortaleza psíquica y profesional de la víctima; relación de causalidad con el trabajo, en cuyo contexto se desarrolla, por lo tanto, es de carácter laboral; supone un exceso en los límites del poder de dirección empresarial; es de carácter individual y personalizado, en este caso, en la abogada de la empresa; se trata de una línea de actuación empresarial sistemática y constante a lo largo del tiempo, que está dirigida claramente a un fin, al que ya se ha hecho referencia, y ha tenido consecuencias en la salud de la trabajadora, sometida a una situación humillante.

Sentado lo anterior, procede ahora analizar si se trata de una situación de acoso por razón de sexo. En este punto, resulta de aplicación lo dispuesto en los apartados 2 , 3 , y 4 del artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo , *para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*.

A los efectos de dicha disposición, constituye acoso por razón de sexo *cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, considerándose, en todo caso, discriminatorio; asimismo, se considera acto discriminatorio por razón de sexo el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación una situación constitutiva de acoso por razón de sexo .*

Igualmente, resulta de cita obligada lo dispuesto en el artículo 8 de dicha disposición legal que dispone que constituye discriminación directa por razón de sexo *todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad*.

En este punto, por resultar significativo se reproduce parte de la conversación telefónica mantenida entre la secretaria técnica del Colegio y la Sra. Justa el 15 de febrero de 2016, ya reseñada: "....

NUM001 : Sabrán lo que están haciendo....que fue que dijo un día, que las mujeres después de dar a luz, no servían hasta los dos años, te acuerdas que lo dijo???

Noemi : Sí.

Noemivan a seguir, Carlos Alberto y Aurelio van a seguir....."



Asímismo, resulta necesario hacer referencia a la jurisprudencia constitucional al respecto, además de la amplia referencia a la jurisprudencia y a la doctrina judicial que se recoge en el Acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este sentido, hacemos referencia a la sentencia núm. 182/2005, de 4 de julio, del Tribunal Constitucional (RTC/2005/182), en la que se reitera la jurisprudencia de dicho órgano constitucional sobre la discriminación prohibida específicamente por razón de sexo (art. 14 C.E .):

" ...Hemos dicho que la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitado sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 C.E .). Tal tipo de discriminación comprende, sin duda, aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no solo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres...Por ello, partiendo de que los tratos desfavorables en el trabajo, basados en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el artículo 14 CE , hemos estimado diversos recursos de amparo relativos a la materia aquí enjuiciada...y hemos afirmado igualmente que la misma conclusión debe prevalecer ante decisiones causales como el despido, pues la paridad que impone el segundo inciso del art. 14 CE en lo que se refiere a las condiciones de trabajo implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones en el empleo, sin discriminación por razón de sexo...

De ello se deduce, en relación con la prohibición de discriminación por maternidad, la limitación de las potestades organizativas y disciplinarias del empresario en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, pues es obligado evitar las consecuencias físicas y psíquicas que las medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora, resultando un imperativo constitucional, al mismo tiempo, afianzar los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora...Y aunque ciertamente el art. 14 CE no consagra la promoción de la maternidad o de la natalidad, sí excluye toda distinción o trato peyorativo a la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias. La protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo. .."

En cuanto a si de los hechos descritos se puede derivar la existencia de una situación de acoso por razón de sexo, vistos los fundamentos legales y la jurisprudencia citados, la respuesta ha de ser indudablemente afirmativa y a la hora de establecer las consecuencias jurídicas de las actuaciones discriminatorias puestas de manifiesto, se ha de tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo , para igualdad efectiva de mujeres y hombres.

TERCERO.- En cuanto a la minoración de la sanción que se solicita no cabe en modo alguno apreciarla. El acoso por razón de sexo esta tipificado como infracción muy grave habiendo sido graduada en su grado mínimo. Si tenemos en cuenta la gravedad de los hechos hoy en día absolutamente inaceptables y que solo se dan en las sociedades de más rancio machismo, la entidad que los realiza (un colegio de farmacéuticos), y la persistencia en el tiempo, la sanción se considera incluso un castigo menor teniendo en cuenta la entidad de los hechos.

Por ello se desestima la petición subsidiaria

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación la demanda de de desestimar y confirmar la sanción.

FALLO

Que debo **desestimar y desestimo** la demanda interpuesta por COLEGIO OFICIAL DE FARMACEUTICOS DE LAS PALMAS contra GOBIERNO DE CANARIAS, MINISTERIO FISCAL, Justa , Aurelio , Carlos Alberto y Noemi en reclamación por

IMPUGNACION DE ACTOS ADMINISTRATIVOS, absolviendo a la demandada de todos los pedimentos deducidos en su contra y confirmando la resolución impugnada.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe interponer recurso alguno por la cuantía (193.1 q de la LJS)

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

EL/LA MAGISTRADO-JUEZ