



ICA OVIEDO

Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo

La Junta de Gobierno de este Ilustre Colegio en sesión celebrada el día 11 de abril de 2016, adoptó por unanimidad, el siguiente acuerdo.

“Aprobar y trasladar al Tribunal Superior de Justicia, el siguiente Informe de la Comisión de Igualdad del ICA Oviedo:

1º./ **INFORME** que rinde la **Comisión de Igualdad** a la **Junta de Gobierno de ICA Oviedo** relativo a la suspensión de señalamientos procesales por causa de estado de gestación, maternidad y paternidad.

El presente Informe se rinde a los efectos de solicitar de la Junta de Gobierno del ICA Oviedo, a través de la Comisión de Relaciones Institucionales, propicie un acuerdo marco con el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad o con las instancia judiciales correspondientes, con el medio o forma oportunos, relativo a los supuestos de posibilidad de suspensión de los señalamientos procesales por causa de estado de gestación, maternidad y paternidad.

JUSTIFICACIÓN:

La Comisión de Igualdad del Colegio de Abogados de Oviedo en su función y objetivo de impulsar aquellas iniciativas encaminadas a la erradicación de cualquier tipo de discriminación, a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la potenciación de la conciliación de la vida familiar y profesional, ha acordado abordar la solicitud de letradas y letrados del censo colegial en relación con la suspensión de los señalamientos procesales por causa de gestación, maternidad o paternidad, trasladar la sensibilidad a la administración de justicia y propiciar la unificación de criterios judiciales en la materia a través de un acuerdo marco o de cualquier otra figura que otorgue la seguridad jurídica que requiere la trascendencia de la cuestión.

FUNDAMENTOS NORMATIVOS PRINCIPALES:



- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, refiere en el apartado II de su Exposición de Motivos, que resulta necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, y que esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres. Estableciendo en su artículo 4 que *“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”*.

El art. 3 del mismo texto legal dispone *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*.

El Artículo 11 de la misma ley regula Acciones positivas: *“1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.”*

Así mismo, CAPÍTULO I que regula los Principios generales en políticas públicas para la igualdad establece en su Artículo 14 Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos

“A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.



8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”

Y el Artículo 15 relativo a transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres establece:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Y el Artículo 44.1 de la misma Ley 3/2007 relativo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, y establece:

“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en la forma que fomenten la situación equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

- En el ámbito laboral, la **ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** regula de manera expresa de los derechos de los progenitores para llevar a efecto la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

- **LEGISLACIÓN INTERNACIONAL:**

Además de la legislación nacional específica, el estado de maternidad posee una situación autónoma de protección normativa en el Convenio nº 103 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como en la Carta Social europea de Turín 1961, en las que se declara la protección especial de las trabajadoras en caso de maternidad. Igualmente las Directivas 92/85 /CEE de 19 de octubre y la



96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, promueven medidas de mejora de la seguridad y salud de trabajadoras embarazadas y regulan el permiso parental. En el marco general de legislación sobre igualdad de género se encuentran las Directivas 2002/73/CE y la Directiva 2004/113/CE.

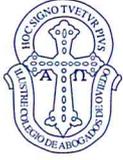
En particular, la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

- REGULACION PROCESAL: La regulación procesal de la suspensión de actuaciones procesales se articula en la LEC de la siguiente forma:

El artículo 188.5 de la LEC establece como causa de suspensión de las vistas la baja por maternidad o paternidad del abogado de la parte que pidiere la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del Secretario judicial, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 183, siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión.

Así mismo, el **artículo 183 de la LEC** establece *“Si a cualquiera de los que hubieren de acudir a una vista le resultare imposible asistir a ella en el día señalado, por causa de fuerza mayor u otro motivo de análoga entidad, lo manifestará de inmediato al Tribunal, acreditando cumplidamente la causa o motivo y solicitando señalamiento de nueva vista o resolución que atienda a la situación.*

2. Cuando sea el abogado de una de las partes quien considerare imposible acudir a la vista, si se considerase atendible y acreditada la situación que se alegue, el Secretario judicial hará nuevo señalamiento de vista”.



FUNDAMENTACION JURIDICA:

La imposición legislativa a las administraciones públicas de mantener como criterio informador de su actuación la protección a la maternidad y la asunción social de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia (art. 14.7 de la Ley de Igualdad), así como de promover y potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, supone la ineludible obligación de atender la demanda de las letradas y letrados en esa situación, para lo que consideramos deben establecerse unos criterios mínimos, sin que deban ser tenidos como rigurosos ni como *númerus clausus*, pero sí que posibiliten una cierta seguridad jurídica a la hora de solicitar y obtener la protección a la situación a través de la suspensión procesal de señalamientos o plazos.

Si bien la suspensión del procedimiento debe ser apreciada en términos restrictivos, sin embargo la propia LEC prevé la posibilidad de suspensión procesal en situaciones especiales entre las cuales se encuentran la maternidad y la paternidad, siempre que se garantice el derecho de tutela judicial efectiva y no se cause indefensión.

La dirección técnica del procedimiento debe ser ejercida por la letrada/o solicitante de forma efectiva, con la dedicación debida y con las condiciones precisas para que se desarrolle con las mayores garantías, por lo que la suspensión procesal por estado de maternidad o paternidad, parto o lactancia debería ser procedente cuando se den las circunstancias de entidad suficiente.

Partiendo de que no existe duda procesal en el supuesto en que exista una situación laboral de baja laboral establecida médicamente en aplicación del mencionado art. 188.5 LEC, sin embargo, se vienen planteando situaciones de necesidad de criterio jurisdiccional cuando no se trata de una situación de baja de seguridad social o mutua laboral o por criterio médico, sino del desarrollo normal



ICA OVIEDO

Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo

de la gestación en los últimos días de embarazo y la situación de parto y posterior inmediata al parto.

La contingencia de baja por maternidad no está reconocida dentro de la mutualidad general de la abogacía, existiendo únicamente la posibilidad de solicitar un pago único por maternidad, por lo que todas las letradas que tengan exclusivamente ese sistema de asistencia social se encuentran privadas de la posibilidad de baja laboral reconocida. Es decir, las profesionales que se encuentren dadas de alta en el RETA y soliciten la baja por maternidad podrán instar la aplicación de lo previsto expresamente en el artículo 188.5 LEC a los efectos de suspender los señalamientos. Sin embargo, respecto de aquellas personas que están dadas de alta en el RETA no hagan uso de la baja por maternidad o aquellas que se encuentren inscritas en la mutualidad y no en el RETA, los artículos 188.5 y 183 LEC deberán ser interpretados de forma extensiva, incluyendo las situaciones que análogamente a la baja por maternidad supongan una situación amparable jurídicamente en razón de la especial protección del estado de gestación y subsiguiente maternidad, especialmente el momento del parto, tanto para la gestante como para el otro progenitor.

En definitiva, en una aplicación sistemática, coherente y consecuente de los arts. 183.2 y 188.5 LEC y los arts. 3 y 14 de la Ley 3/2007, el supuesto de maternidad del art. 188.5 LEC debe interpretarse de forma amplia y no como una simple contingencia laboral de baja médica, o en su caso, quedar subsumido en las “situaciones análogas” a las que alude el mismo artículo y en el caso de “situación atendible” del art. 183.2 LEC, habida cuenta los citados artículos debe ser interpretados a la luz de los principios informadores del derecho antes aludidos y las regulaciones en materia de protección a la maternidad, igualdad de trato, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de corresponsabilidad familiar y de asunción social de los efectos derivados de la gestación, maternidad y paternidad, y no en estrictos términos a efectos de contingencia laboral.



ICA OVIEDO

Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo

En la misma interpretación procesal debe incluirse la necesidad de conciliación del trabajo y la familia y la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares derivadas de la paternidad, que tienen regulación nacional, comunitaria e internación de principio informador del ordenamiento, como una condición vinculada de forma inequívoca al principio de igualdad.

En este sentido, solicitamos a la Junta de Gobierno de este Colegio que acuerde dirigirse a las autoridades judiciales con competencia dentro del ámbito territorial del Colegio, interesando que los órganos jurisdiccionales suspendan las vistas y demás actuaciones procedimentales donde sea necesario o conveniente la presencia de asistencia letrada, cuando la persona solicitante acredite convenientemente estar en estar en una de las siguientes situaciones:

- Durante los últimos quince días de gestación, a favor de la gestante;
- Durante los cuarenta días posteriores al parto, a favor de la madre;
- Siempre que el facultativo correspondiente prescriba reposo absoluto o baja por dolencia o circunstancia especial;
- Por razón de la coincidencia o significativa proximidad de la fecha del parto, a favor del otro progenitor;
- Así como cualquier otra situación de análoga relevancia.

Y siempre y cuando la solicitud de suspensión procesal tenga su justificación en el estado de gestación/maternidad/parto/paternidad de la persona solicitante, que no produzca una excesiva afectación a los derechos procesales de las partes, que se solicite en términos de buena fe procesal, que no se trate de un procedimiento de tutela judicial sumaria ni se prolongue una situación especialmente gravosa, que no se dé la concurrencia de medida cautelar personal con limitación de libertad ambulatoria del imputado-acusado ni ninguna otra situación análoga.

La legislación procesal Civil aludida debe resultar de aplicación supletoria para todos los ordenes jurisdiccionales, y en todo caso, debe interpretarse a su



ICA OVIEDO

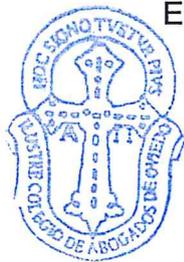
Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo

amparo el art. 746 LECrim y concordantes, también en base a la remisión general del art. 47 LOTJ; en el orden Contencioso Administrativo, por la aplicación supletoria ex Disposición Final Primera de la propia LJCA y art. 4 LEC a los procesos contenciosos, laborales y militares. En el proceso laboral, además, por aplicación del art. 83 LPL.

Y de la misma forma, caso de necesidad de solicitud de interrupción de los plazos o la demora de los términos, debe ser de aplicación el art. 134.2 LEC, asimilando la situación a la de fuerza mayor que prevé el artículo.

Desde la perspectiva estrictamente formal, la persona solicitante de la suspensión debería presentar escrito con la solicitud y circunstancia concreta y adjuntando la justificación documental o probatoria oportuna.

Es cuanto puede informar la Comisión de Igualdad ante la Junta de Gobierno, solicitando se lleven a cabo los trámites precisos para trasladar la presente a las instancias oportunas a efectos de conseguir la seguridad jurídica deseable.



En Oviedo, a 30 de septiembre de 2015

La Comisión de Igualdad"