

SUSPENSIÓN DE LOS PLAZOS EN SITUACIONES DE ENFERMEDAD GRAVE, MATERNIDAD O RIESGO EN EL EMBARAZO

Raquel Alarcón Fanjul
Abogada

La Comisión de Relaciones con la Administración de Justicia (CRAJ) viene trabajando desde hace meses en conseguir un acuerdo entre todos los entes jurídicos a fin de conseguir que se respete el derecho a una baja maternal, por riesgo en el embarazo o por enfermedad grave. Por este motivo, la compañera Raquel Alarcón Fanjul realizó un informe para esta comisión que reproducimos a continuación.

Lo primero que entraré a analizar es el régimen laboral que rige la prestación de servicio que realiza un letrado. Existen varios supuestos:

1.- Trabajador por cuenta propia de alta en la mutualidad de la abogacía, que no tiene reconocido la contingencia por maternidad al optar voluntariamente por dicho régimen, conforme a la DA 15 de la Ley 30/1995, sobre Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

2.- Trabajador por cuenta propia o ajena de alta en el RETA, que cumple todos y cada unos de los requisitos establecidos en el art. 48.4 de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el reconocimiento de la contingencia por maternidad.

Tal y como se expuso en el caso de la maternidad, el art. 48.4 ET, establece un periodo de descanso de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por, parto múltiple hasta dieciocho semanas, para cualquier trabajador siendo de obligado cumplimiento las 6 primeras semanas.

No pudiendo entenderse que la solicitante deba estar vinculada por contrato de trabajo.

Ello viene corroborado por el hecho del contenido específico de la disposición adicional 11 bis de la misma ley que fija la aplicabilidad de dicha normativa del régimen general y de los regímenes especiales en los mismos términos y condiciones previstas para los trabajadores del Régimen General en el Cap. IV bis, Título II de tal ley. Por tanto, no limitándose la aplicabilidad a los beneficiarios trabajadores por cuenta ajena, sino también a otros colectivos, caracterizadamente profesiones liberales. No parece razonable que pese a la vocación de universalización en orden al beneficiario se condicione su derecho a un concreto régimen de S.S. (el general). TSJ País Vasco, 9 de febrero de 1999.

Nos encontramos con una ley laboral que nos obliga a no trabajar, pero sin ninguna ley procesal que nos dé cobertura legal para solicitar la suspensión de un plazo procesal (con los mismos límites que se establecían en el protocolo de actuación en caso de maternidad).

En primer lugar siempre podremos acudir al art. 19 de la LEC, presentando un escrito conjunto firmado por ambos letrados solicitando la suspensión temporal del proceso, teniendo por tanto un plazo de 60 días.

En caso de que el compañero no pudiera o no quisiera firmar, se podría invocar el art. 134.2 de la LEC, al establecer que: "Podrán, no obstante interrumpirse los plazos y demorarse los términos en caso de fuerza mayor que impida cumplirlos, reanudándose su cómputo en el momento en que hubiera cesado la causa determinante de la interrupción o demora. La concurrencia de fuerza mayor habrá de ser apreciada por el tribunal, de oficio o a instancia de la parte que la sufrió, con audiencia de las demás partes".

El problema que se puede plantear es si un parto es encuadrable en los casos de fuerza mayor, ya que lo que sí parece indudable es que es de aplicación en el caso de una enfermedad repentina grave.

El art. 1.105 del Código Civil, establece que fuera de los casos expresamente señalados en la ley, nadie responde de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que previstos, fueran inevitables.

Es reiterada la jurisprudencia al establecer los requisitos:

- 1.- Que sea imprevisible, por exceder del curso normal de la vida.
- 2.- O que previsto sea inevitable, insuperable o irresistible.

3.- Que no se deba a la voluntad del presunto deudor, que por aplicación de los arts. 1.182 y 1.184 de dicho cuerpo legal, haga imposible el cumplimiento de una obligación previamente contraída o impida el nacimiento de la que pueda sobrevenir, con arreglo a lo dispuesto en los arts. 1.093 y 1.092.

4.- Que entre dicho resultado y el evento que lo produjo exista un nexo de causalidad eficiente.

Es decir, la aplicación legal y práctica incluye los sucesos físicamente, y por tanto, previsible en teoría.

Si bien es cierto que no se puede exigir vencer dificultades que puedan ser equiparadas a la imposibilidad por exigir sacrificio absolutamente desproporcionados o violación de deberes más ciertos.

Este es el argumento que, a mi entender, deberíamos utilizar para solicitar las suspensiones de los plazos, ya que como expuse al principio existe una norma legal imperativa que establece la suspensión temporal del trabajo en casos de maternidad, o riesgo en el embarazo, siendo un sacrificio absolutamente desproporcionado e inhumano obligar a una persona que presente una contestación a una demanda, desde el hospital, o tras una reciente maternidad.

Independientemente de todo lo anteriormente expuesto creo que el Colegio de Abogados de Málaga, junto con otros Colegios de España, que también estén sensibilizados con el tema, deberían instar una modificación de la ley para dar soluciones legislativas al problema, máxime a raíz de la obligatoriedad de dar de alta en el RETA a los abogados que pertenezcan a despacho de los cuales no sean titulares.

