

IGUALDAD

Revista Jurídica de Igualdad de la Asociación de Jueces Francisco de Vitoria





Handwritten text in a stylized script, possibly a mix of Latin and Greek characters, arranged in several lines. The text is written in black ink on a white rectangular background.

Handwritten text in a stylized script, possibly a mix of Latin and Greek characters, arranged in several lines. The text is written in red ink on a white rectangular background.

Índice

05 EDITORIAL

08 REFLEXIONES

8 10 DE MARZO, DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES JUEZAS

Mónica García de Yzaguirre

10 “VIOLENCIA OBSTÉTRICA”, UNA CUESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Teresa Álvarez de Sotomayor Soria

13 LAS MIL PALABRAS. EDADISMO Y LA LEY DEL NO ES NO

Jesús Gavilán López

15 RESOLVIENDO EN IGUALDAD

Pilar Giménez Pérez

17 ENTREVISTA

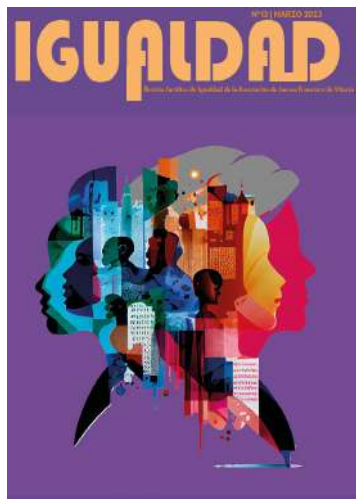
ENRIQUETA CHICANO JAVEGA

Presidenta del Tribunal de Cuentas

María Tardón Olmos

NORMAS DE PUBLICACIÓN

Nº13 marzo 2023



COMISIÓN DE IGUALDAD

María Tardón Olmos (Presidenta)
Teresa Álvarez de Sotomayor Soria
(Vicepresidenta)
Sara Beatriz López Rodríguez (Secretaria)
José Antonio Baena Sierra
María de los Ángeles Carreño Amate
Elena Gallardo Leruite
Mónica García de Yzaguirre
Paola García Sánchez
Pilar Giménez Pérez
Blanca Rodríguez Dieste
Fernando Ruiz Llorente
Belén Sánchez Pérez

ISSN 2695-4451

Diseño y maquetación:
Raspabook - correo@raspabook.com

Esta revista aceptará para su publicación aquellos artículos que sean originales e inéditos y que versen sobre igualdad en un sentido amplio y violencia de género en todas sus manifestaciones.

Se publicarán principalmente artículos de investigación, de una extensión suficiente, originales y/o técnicos. También podrán publicarse ponencias y comunicaciones en congresos, coloquios y jornadas. Con carácter accesorio, también se publicarán comentarios de sentencias o reseñas, recensiones y noticias sobre bibliografía jurídica y de otras disciplinas.

Los trabajos irán firmados por la persona o personas que los hayan elaborado con nombre y apellidos (los dos apellidos de tenerlos). Se hará constar necesariamente la profesión, así como la entidad o institución a la que la persona autora esté inscrita.

Los trabajos podrán encabezarse con un resumen breve (máximo 10 líneas) del contenido. En el resumen o abstract se expondrá la cuestión que se plantea así como la solución que se aporta, y se justificará la publicación del trabajo.

Los originales deberán ser remitidos al correo: ajfv@ajfv.es haciendo constar como asunto: "Comisión de Igualdad". Los trabajos contendrán al menos 850 y no excederán de 1.000 palabras, se realizarán en Word o similar, indicando a qué apartado de la revista va dirigido. Se acompañará una fotografía de la persona que realiza la colaboración.

Se deberán incluir en el pie de página, las citas, AUTOR/A LIBRO, N. Título, lugar de edición, editorial, año, página. AUTOR/A REVISTA, N. "Título del artículo de la revista", Revista, n.o. vol. (año), pp. 1-31.

A través de este correo, siempre que se indique en el asunto "Comisión de Igualdad", el Consejo de redacción que está integrado por los miembros de la Comisión de Igualdad de la Asociación de Jueces Francisco de Vitoria, atenderá cualquier solicitud o sugerencia al respecto.

El Consejo de redacción se reserva el derecho de aceptar o rechazar la publicación del trabajo, así como, en caso de que sea necesario, de sugerir al autor o autores los cambios que considere oportunos en orden al cumplimiento de los requisitos de calidad exigidos para la publicación.

Las personas autoras de los trabajos publicados, ceden a esta revista, los derechos de explotación de sus trabajos y, en particular, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la misma. La cesión alcanza a la edición en papel, la edición en soporte electrónico, así como el acceso a las mismas por medio de telecomunicación, en la medida adecuada a las necesidades de la explotación de la obra. El/la autor/a renuncia a la percepción de toda remuneración económica por la cesión de los derechos de explotación sobre su obra y para todas las modalidades de explotación anteriormente apuntadas. El Consejo de Redacción respetará escrupulosamente los derechos de autor de contenido no patrimonial y se compromete, si se diera el caso, a no percibir otros ingresos por la publicación más que aquellos que deban destinarse al pago del coste de producción y distribución del medio de publicación.

La Comisión de Igualdad de la Asociación de Jueces Francisco de Vitoria, no comparte necesariamente las opiniones vertidas por los autores, los cuales son los únicos responsables de los mismos.

Editorial

COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD Y EL RESPETO A LA LEY

Coinciden con los primeros días de marzo algunas conmemoraciones que tienen una especial significación para la igualdad entre hombres y mujeres: el Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo, y el día Internacional de las Mujeres Juezas, que se celebra el día 10 de marzo.

Los Días Internacionales nos dan la oportunidad de sensibilizar al público en general sobre temas de gran interés, al mismo tiempo que pretenden llamar la atención, para dar a conocer problemas sin resolver que precisan la puesta en marcha de medidas por parte de los poderes públicos para intentar atajarlos.

En el ámbito de la igualdad entre mujeres y varones, aun cuando se hayan conseguido a día de hoy grandes avances, lo cierto es que la brecha, o más bien, las diferentes brechas de desigualdad que todavía persisten, siguen lastrando los esfuerzos de las mujeres y las niñas para incorporarse a los diferentes espacios profesionales, los puestos de mayor responsabilidad y poder de decisión en términos de igualdad real de oportunidades.

La lectura del artículo que incluimos en esta edición de Igualdad sobre el Día Internacional de las Mujeres Juezas, refleja magistralmente ese panorama de la desigualdad real que se produce en la propia Carrera Judicial, con datos objetivos y plenamente constatables, sobradamente conocidos además, y que sólo pueden explicarse por la pervivencia de estereotipos que infravaloran a las mujeres a la hora

de acceder a los más altos cargos de la magistratura.

Estereotipos que también encontramos en la raíz de un problema incómodo y frecuentemente enmascarado, que aborda con tanto rigor como valentía el artículo relativo a la violencia obstétrica, que ya ha motivado que el Comité de la CEDAW (ONU) haya pronunciado dos condenas contra España. En él se describe la realidad que enfrenta esta controvertida denominación, poniendo de manifiesto los datos extraídos de un amplio estudio realizado sobre un relevante número de mujeres que han dado a luz en nuestro país. Datos que demuestran la pervivencia de costumbres y prácticas que, por el mal trato a la mujer durante el embarazo y el parto, y las actuaciones traumáticas en que, frecuentemente, se traduce, implica una clara falta de respeto de los derechos humanos de las mujeres involucradas en estas situaciones.

Porque, como frecuentemente señala nuestra entrevistada en esta edición de nuestra revista, Enriqueta Chicano, la igualdad entre hombres y mujeres va más allá de una lista más o menos larga de reivindicaciones. Es una visión de la sociedad en su conjunto, para conseguir entre todos que sea una sociedad más equilibrada, más igualitaria, más democrática.

Por otra parte, el hecho de que nos encontremos en un mes tan emblemático para la lucha por la igualdad real y efectiva entre varones y mujeres, no

nos lleva a desentendernos de los otros muchos ámbitos en que se manifiestan la desigualdad y las discriminaciones por cualquier tipo de circunstancia personal o social. Como la que describe el artículo sobre el edadismo, o discriminación por razón de edad, especialmente respecto de las personas mayores o ancianas, cuyas formas de manifestación son numerosas en el día a día, y, como sucede en tantos otros ámbitos, muchos de ellos pasan totalmente desapercibidos, y se asumen como algo normal.

Finalmente, traemos a nuestra sección “Resolviendo en igualdad” la cuestión de la igualdad y la no discriminación por razón de enfermedad, que se introduce expresamente como causa de trato desigual tras la publicación de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, analizando el efecto en los procedimientos por despido nulo en los que se alegue como motivo discriminatorio la enfermedad del trabajador, y el efecto legal de inversión de la carga de la prueba, con el análisis del contenido y resoluciones que aplican la nueva normativa.

Esta es, por cierto, nuestra genuina y constitucional función, como han tenido que venir a recordar algunas de las sentencias de la Sala Segunda del Tribunal Supremo en el

proceso de revisión y acomodación de las penas al nuevo marco punitivo establecido por la LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, tras los infundados y gratuitos ataques perpetrados por algunas ministras y otras personas integrantes del propio Gobierno.

El sometimiento de los Jueces y Tribunales a la Ley, en el ejercicio individualizado y concreto de la aplicación de las normas, en cualquier caso pero, especialmente, si se trata del ámbito penal, jamás puede quedar sujeto al albur de eslóganes ni de consignas, por más alto que se griten o agresivas que se muestren. Solo puede regirse por el respeto a los principios constitucionales y a los derechos fundamentales de las personas implicadas. No es “activismo judicial”. Es tan solo, y nada menos que, cumplir con el mandato del artículo 117 de la Constitución Española.



María Tardón Olmos

Presidenta de la Comisión de Igualdad



10 DE MARZO, DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES JUEZAS



Mónica García de Yzaguirre
Magistrada Audiencia Provincial Sta Cruz de Tenerife

El día 10 de marzo, la Organización de Naciones Unidas celebra el día de las mujeres juezas para recordar la necesidad de una justicia con perspectiva de género. La ONU considera que las mujeres siguen estando significativamente subrepresentadas en los puestos de toma de decisiones, especialmente en las altas instancias del poder judicial.

La web de esta organización explica que la representación de las mujeres en el poder judicial es clave para garantizar que los tribunales representen a sus ciudadanos, aborden sus preocupaciones y dicten sentencias sólidas. Y añade que, con su mera presencia, las juezas realzan la legitimidad de los tribunales, enviando una poderosa señal de que están abiertos y accesibles para quienes buscan la tutela judicial.

Este año 2023 es necesario, más que nunca, recordar estas razones. Como ejemplos, tras la toma de control de Kabul por los talibanes en agosto de 2021, las 270 juezas afganas comenzaron a ser amenazadas y perseguidas por dos motivos: ser mujeres y ejercer una actividad jurisdiccional en la que se juzga a varones. Desde el pasado diciembre las mujeres afganas no pueden acceder a la universidad. En Irán, existen 77 titulaciones universitarias prohibidas a las mujeres. El derecho iraní reconoce al varón como jefe de familia y la obligación de la mujer de obedecerle en todo, incluido el ejercicio de una profesión (se permite el matrimonio de la mujer desde los 13 años). A día de hoy, las juezas iraníes no pueden ser designadas magistradas en Tribunales superiores. En 1993, Ruth Bader Ginsburg fue la segunda

mujer en acceder al Tribunal Supremo de los Estados Unidos, tras su lucha en aras de que la Cláusula sobre Protección Igualitaria, incluida en la Constitución norteamericana, que estaba siendo utilizada para debilitar el aparato institucional racista, fuera también aplicable en los casos de discriminación por razón de sexo. En junio de 2022, menos de dos años después de su fallecimiento, el alto Tribunal cambió el criterio de la histórica sentencia “Roe contra Wade” de 1973, que durante casi medio siglo garantizó el derecho de las mujeres estadounidenses al aborto, negando su protección constitucional.

En España, la Ley 96/1966, de 28 de diciembre puso fin a la prohibición de ser Juez para las mujeres. En mayo de 1972, María Jóver Carrión se convirtió en la primera mujer Juez de Distrito en España. Por su parte, la primera que aprobó las oposiciones a Juez de Primera Instancia, en diciembre de 1977, fue Josefina Triguero Agudo. En 1974, Belén del Valle Díaz también hizo historia por ser la primera mujer en aprobar las oposiciones a la Fiscalía.

Recordemos que hasta la Ley 14/1975 de 2 de mayo la mujer española casada precisaba de licencia marital para la realización de actos jurídicos. La despenalización de los anticonceptivos no se produce sino hasta la Ley 45/1978 de 7 de octubre. La igualdad legal no se reconoce en nuestro país hasta la Constitución Española de 28 de diciembre de 1978, pero no es sino hasta la Ley 11/1981 de 13 de mayo cuando se recoge en el Código Civil la igualdad de los cónyuges en la administración de la sociedad de gananciales.

La primera mujer que accedió al Tribunal Supremo en España, en febrero de 2002, fue Milagros Calvo Ibarlucea. Más de veinte años después, solo hay 14 magistradas del Tribunal Supremo en activo, una de las cuales, Inés Huerta, se jubilará este mes de marzo. Hasta el año 2004 no accedió una mujer, María Eugenia Alegret, a la Presidencia de un Tribunal Superior de Justicia. María Luisa Segoviano, en septiembre de 2020, fue la primera mujer designada para la presidencia de una Sala (la IV) del Tribunal Supremo, hasta su jubilación el pasado mes de octubre. En la promoción de jueces cuyo nombramiento se publicó en el BOE de 28 de febrero de 1991, de 202 personas que accedieron a la carrera judicial por el turno libre, 106 fueron mujeres, es decir, el 52,47%. Han transcurrido 32 años, sin embargo, a día de hoy, solo dos mujeres presiden un Tribunal Superior de Justicia, ninguna mujer ha presidido nunca la Audiencia Nacional o el Tribunal Supremo, y es relevante el mayor porcentaje de varones en las presidencias de Sala de Tribunales Superiores y en presidencias de Audiencias Provinciales. En la 71ª promoción de jueces, que acaba de tomar posesión en sus destinos, de 171 personas, el 73 % son mujeres (125 frente a 46 varones). Sin embargo, 44 años después de la Constitución, nunca, en la historia de España, ha accedido a la Sala 1ª del Tribunal

Supremo una mujer jueza (la única actual, María Ángeles Parra, catedrática, procede del turno de juristas).

Entre tanto, el porcentaje de excedencias por cuidados de hijos o familiares en la carrera judicial se concede a mujeres en más de un 90% de los casos. Las situaciones de licencia por maternidad implican de facto la pérdida de oportunidades y una disminución de las retribuciones variables, es muy costoso obtener una adaptación del puesto de trabajo en situaciones de riesgo para la lactancia. En definitiva, seguimos arrastrando hábitos alejados de la deseable corresponsabilidad de varones y mujeres en las tareas de cuidados que lastran social y psicológicamente a la mujer en su progresión profesional.

La falta de renovación del Consejo General del Poder Judicial, tras más de cuatro años, y la prohibición al actual de efectuar nuevos nombramientos, perpetúa la foto fija de esta ignominiosa e injustificada desigualdad de la presencia de las mujeres en los altos cargos de la magistratura española. Los datos son concluyentes: subsiste, en quienes nombran, una cultura heredada subconsciente que invisibiliza y minusvalora a las mujeres para ejercer puestos de poder, que mira con recelo la ambición femenina y como cualidad la del varón.



Fotografía de grupo de Su Majestad el Rey con los miembros de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo
Palacio de Justicia. Madrid, 07.09.2022

© Casa de S.M. el Rey

“VIOLENCIA OBSTÉTRICA”, UNA CUESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS



Teresa Álvarez de Sotomayor Soria
Magistrada Juzgado 1ª Instancia e Instrucción Nº4 Navalcarnero

Una definición genérica de la violencia obstétrica podría ser cualquier actuación sanitaria que atenta contra un embarazo y parto respetuosos, desligando la dimensión científica y emocional que unos actos tan íntimos comportan. Suele traducirse en un trato deshumanizado del proceso de gestación o nacimiento. Según la OMS, la violencia obstétrica es aquella que sufren las mujeres durante el embarazo o el parto al recibir un maltrato físico, humillación y abuso verbal, o procedimientos médicos coercitivos o no consentidos. La OMS también incluye en este tipo de violencia la no obtención de un consentimiento informado, la negativa a administrar medicamentos para el dolor, un descuido de la atención o violaciones graves de la intimidad, e insta a los gobiernos a dedicar más recursos a la investigación de este tipo de violencia.

El empleo del término “violencia obstétrica” en contexto de sistemas de salud desarrollados es sumamente controvertido, la mayoría de la comunidad sanitaria prefiere hablar de mala praxis. Mayor controversia suscita que esta violencia deba incluirse en el ámbito de la violencia de género. Este rechazo, respaldado por el riesgo de trasladar a la sociedad una visión criminalizada de los profesionales de la salud, ha contribuido a que se elimine

del Proyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, el concepto “violencia obstétrica”. En su lugar, el articulado del Proyecto aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados el 27 de diciembre de 2022 define lo que son las “intervenciones ginecológicas y obstétricas adecuadas” y dedica un capítulo a la “protección y garantía de los derechos sexuales y reproductivos en el ámbito ginecológico y obstétrico”. En otros países, como Venezuela, México y Argentina, sí se han penalizado expresamente estas conductas y la Comunidad de Cataluña ha regulado y definido su significado (Ley 17/2020, de 22 de diciembre).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en su artículo 16, establece el derecho de las mujeres a decidir de manera libre y responsable sobre su maternidad y el derecho a acceder a la información y a la educación que les permitan ejercer esos derechos. El Comité de la ONU que vigila su cumplimiento (CEDAW) ha declarado a España dos veces responsable por violencia obstétrica. El dictamen de 14 de julio de 2022 revisa una denuncia presentada por una

ciudadana española que fue sometida a una inducción prematura del parto y cesárea sin su consentimiento, sin justificación médica, mediante operación con los brazos atados y sin presencia de su marido. La cesárea fue practicada por un grupo de médicos internos residentes en formación, supervisados por tutores, sin consentimiento de la denunciante, a quien se privó del contacto piel con piel. Esta mujer fue diagnosticada de estrés postraumático posparto. Según el Comité CEDAW “Los Estados tienen la obligación de adoptar medidas apropiadas a fin de modificar o abolir no solamente leyes y reglamentaciones, sino también costumbre y prácticas que constituyan violencia obstétrica”. También instó a España a respetar la autonomía y la capacidad de las mujeres para permitirles tomar decisiones informadas sobre su salud reproductiva, brindándoles información completa en cada etapa del parto y exigiendo que se obtenga su consentimiento libre, previo e informado, para cualquier tratamiento invasivo durante la atención del parto así como que “*se establezca, publicite e implemente una Carta de los y las Pacientes*”.

Un estudio publicado en 2021 en la Revista *Women Birth*¹ tras recabar testimonio de 899 mujeres que dieron a luz en España en 2019, concluye que dos de cada tres mujeres sintieron que habían sido víctimas de violencia obstétrica. El Observatorio de Violencia Obstétrica, creado por la Asociación El Parto es Nuestro, publica alarmantes datos basados en experiencias de mujeres. Entre los relatos recopilados se hallan cesáreas y episiotomías rutinarias, exceso de medicalización o maniobra de Kristeller (ejercer presión con brazo o antebrazo sobre el fondo del útero) cuya eficacia científica es cuestionada y conlleva riesgos para la madre y el bebé. Estudios científicos revelan que la tasa de episiotomías (incisión con tijeras o bisturí entre la abertura vaginal y el ano) es muy variable en países con similares sistemas de salud y nivel de profesionalización por lo que es difícilmente

¹ “*The magnitude of the problem of obstetric violence and its associate factors: A crosssectional study*”



asumible la estricta necesidad de su práctica en todos los casos. Así, en 2006 la tasa era del 53% y del 87% en los años 90, según la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia. [El documento Atención perinatal en España](#) del Ministerio de Sanidad registra que en el año 2010, el 42,14% de los partos vaginales sucedieron con una episiotomía y en 2018, el porcentaje fue del 27,52%. En Dinamarca ronda el 5% mientras que la OMS fija la tasa recomendada en 10% en partos que se produzcan con normalidad. La episiotomía tiene resultados adversos, intensos y duraderos para la salud de la mujer. Puede provocar secuelas como dolor crónico, incontinencia, disfunción del suelo pélvico o dificultad para mantener relaciones sexuales con penetración. El informe de 2022 de Euro-Peristat sitúa a España como el país europeo con mayor número de partos instrumentales, más madres mayores de 40 años y con una tasa de cesáreas del 25,5% frente al 10/15% recomendado por la OMS. Estos datos obligan a investigar en profundidad los factores determinantes de nuestros parámetros indeseados y desterrar los prescindibles.

La incomodidad que genera el término “violencia obstétrica”, pues puede sugerir intencionalidad, no debe empañar el análisis de la cuestión de fondo, cual es la protección de la salud física y psíquica de las gestantes y del bebé, el estricto cumplimiento del consentimiento informado y la revisión de los protocolos médicos para su adecuación plena al respeto de los derechos humanos de la mujer.



Las mil palabras. Edadismo y la ley del no es no



Jesús Gavilán López
Magistrado Jubilado anticipadamente

Me proponen escribir algo sobre el edadismo, vocablo que acaba de aprobarse “oficialmente” -diciembre 2022 en la RAE-; profundizo y me entero de que el término, al parecer, lo acuña R.N. Butler (1989, p.139) pero, más recientemente, Chris Blauth en la obra “Age-Based Stereotypes: Silent Killer of Collaboration and Productivity” (2011, p.6.), sienta una estremecedora definición y conclusiones: “El edadismo es un sistema de estereotipos, políticas, normas y comportamientos que discriminan, limitan y deshumanizan a una persona por su edad”, la edad es una categoría social primaria, y es peligroso establecer un vínculo directo entre la edad y la capacidad. Me aparto inmediatamente de la profundización científica para centrarme en la humana y profesional que más nos duele; corro raudo al libro donde dicen cómo tenemos que decir las cosas, y me encuentro con que se trata de la “discriminación por razón de edad, especialmente de las personas mayores o ancianas”, ya empezamos; topamos con la primera injusticia, dentro de las injusticias, o discriminación dentro de las discriminaciones, pues reconociendo que la cuestión afecta a más personas, sin embargo, se pone de relevancia y subrayan, ya en el nacimiento de la palabra en nuestro idioma, a las personas “mayores o ancianas”; si a ello sumamos que el otro día un avezado locutor en un informativo televisivo había comentado el fallecimiento de un anciano de ¡sesenta y cinco años!, se me terminan cayendo los palos del sombrero, en mi buena intención de compartir esta reflexión con vosotros. Pero, hay que intentarlo para, como siempre, terminar sobreponiéndonos. Y es que en mil palabras

no se pueden simplificar el cúmulo de vivencias y sentimientos encontrados que tenemos cuando rebasamos el umbral de esa cifra. Si el papel que nos dice cuándo y en qué lugar empezamos a trabajar como jueces, los cambios de destino, o cuánto cobraremos el año siguiente, pone que nos hemos jubilado “voluntariamente”, probablemente haya halago implícito inesperado de juventud: “¡cómo te vas, con todo lo que te quedaba!”, aunque faltaran pocos meses para la “forzosa”. Pero si dice el papel esta última palabreja de forzosa, entonces viene aquello de: “si te conservas muy bien, ¡qué pena que te jubiles!”, o sea, vete buscando esteticista/ botox/oferta, porque te están llamando ya viejo o vieja sin darse cuenta, ¿o sí?

Se equivocan; es cierto que cuando ya llevas muchas “deliberaciones” o “sentencias”, porque no quisiste o pudiste irte a un órgano colegiado, no tardan en aparecer los síntomas de discriminación por la edad, no ya en el rango y casuística legal, sobre el que, además, nos estamos pronunciando formalmente y por obligación en lo que los textos y cursis ilustrados llaman jurisprudencia, y alguna que otra indocumentada “manifestaciones machistas”, sino en el social, humano y profesional, como antes dije, que es el que más nos duele. Me viene a la memoria aquella triste experiencia, que no me afectó a mi, sino a un compañero de Sala, quien entró dubitativo y desorientado esa mañana; creía haber entablado una esperanzadora sincronicidad/atracción con una chica joven y guapa, sentada en el autobús trayecto del trabajo, y cuando se acercó un poco



más a saludarle con la mirada, ésta se levantó educadamente ofreciéndole el asiento. Y es que aquí está el comienzo del peregrinaje cuando el tiempo empieza a no tratarte con el mimo y afecto que tú has puesto en las personas que te rodean, dando lo mejor de tus años en quererlas, cuidarlas, compartir alegrías y tristezas, días y noches de trabajo. Porque ¿cuántas sentencias le susurramos a nuestra mejor confidente y cómplice almohada, cuando el silencio envuelve la noche y los demás duermen? Sin que, por cierto, compute en los módulos de la vergüenza, por más que se empeñen. Entonces es el momento de reaccionar, somos viejos cuando no tenemos proyectos. Dijo el gran poeta cantautor que nunca olvidemos al levantarnos que hoy es el primer día del resto de nuestras vidas y, mientras no se para el reloj, es precioso el amanecer envuelto en sábanas de ternura y complicidad, la sonrisa de esa persona tan pequeña entonces que ya merodea por la vida encontrando su propio destino y a la que apoyamos con toda nuestra alma; el amigo del que no teníamos noticias desde hacía tanto tiempo; el cumpleaños de la compañera de trabajo al que creíamos no íbamos a ir; la del padre o la madre que recordamos o disfrutamos, con un cordón umbilical casi soltándose ya para siempre; el último abrazo sincero que dimos; la satisfacción de un trabajo bien hecho, en defensa de quienes nos dan todos los días su confianza, para que les solucionemos sus problemas y no

seamos uno más de los que tienen que resolver; o las interminables consultas de vecinos, amigos, compañeros de trabajo que ven en nuestras canas la mejor y gratuita editorial de sus dudas jurídicas. En todo esto no hay discriminación que valga, porque somos nosotros quienes gestionamos esos sentimientos y sensaciones intransferibles, tan íntimas.

Por eso anticipaba que precisamos una **ley del No es No**, no escrita en los papeles, que hagamos todos los ciudadanos, mujeres y hombres que nos dejamos la piel en esta travesía del desierto en la que se pueden convertir nuestras vidas, cuando el estereotipo y los prejuicios edadistas nos atizan en lo más hondo de nuestro corazón, tratando de apartarnos del sendero de la ilusión y de hacer cosas. Algunos hasta lo interiorizan y no pasan de los viajes del inserso -acrónimo de **inservicio social**-, dejando transcurrir los mejores años de su vida en el tedio y la rutina; norma consuetudinaria y asumida, consistente en la imposibilidad de aplicar el criterio de enei a actividad humana alguna, para la que sólo se precisará tener capacidad, y si quieren hacemos la prueba con quienes presuman de juventud, como arma arrojadiza y discriminatoria, porque entonces a lo mejor se llevan muchas sorpresas en cualquiera de las actividades de las que alardean. Y cuando decimos cualquiera, decimos cualquiera.

RESOLVIENDO EN IGUALDAD



Pilar Giménez Pérez.
Magistrada del Juzgado Social nº6 de Granada.

Dentro de la sección *Resolviendo en Igualdad*, abordamos en esta ocasión la nueva configuración que presenta el despido nulo en aquellos supuestos en los que la motivación de dicho despido es la enfermedad del trabajador, y ello a consecuencia de la publicación de *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*.

Con anterioridad a esta Ley, para que el despido de una persona trabajadora que se encontraba en situación de Incapacidad Temporal pudiera ser considerado vulnerador de su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de enfermedad y, por ende, nulo, era preceptivo que la enfermedad que padeciese el trabajador lo limitase para interactuar en condiciones de igualdad con los demás y, además, que fuese de larga duración, equiparándose entonces a una discapacidad. Cuando el despido se había realizado en esas condiciones, entonces sí se consideraba discriminatorio y lesivo del derecho fundamental a la igualdad.

Así lo expresaba el Tribunal Supremo, Sala IV, en Sentencia núm. 306/2018 de 15 de marzo en la que, aplicando la jurisprudencia del TJUE al analizar el concepto de discriminación de conformidad con la Directiva 2000/78 de igualdad de trato en el empleo y ocupación, señalaba:

“(...) si una enfermedad curable o incurable acarrea una limitación, deriva en particular

de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración, tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78.

42. En cambio, una enfermedad que no suponga una limitación de esta índole no estará comprendida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78. En efecto, la enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación”.

Portanto, el hecho de poner fin a un contrato con un trabajador que se encontrara de baja médica no siempre iba a ser considerado un atentado a sus derechos fundamentales, al margen de otras consecuencias que pudiese llevar aparejado ese cese. Era tarea de quien lo impugnaba y pretendía una declaración de nulidad el probar, no solo que la verdadera motivación de su despido había sido la enfermedad, sino que la misma reunía las características antes referidas.

La Ley 15/2022 presenta dos importantes novedades en la materia. La primera de ellas es la adición de la enfermedad, sin más consideración, al listado de motivos de

discriminación expresamente prohibidos y, la segunda, la inversión de la carga de la prueba. Con la nueva regulación, ya no va a ser necesario que el trabajador acredite el indicio de padecer una discapacidad en los términos antes referidos para que pueda entrar a valorarse la posible discriminación sino que, ahora, el simple hecho de ser despedido en situación de Incapacidad Temporal, o padeciendo una enfermedad, ya constituye un indicio razonable de trato discriminatorio y obliga al empleador a probar que el despido estaba justificado para evitar la declaración de nulidad con todas sus consecuencias. De una manera equiparable a lo que ocurre con el despido de una mujer embarazada, el que se hace de cualquier trabajador por razón de su enfermedad va a ser directamente nulo si no se prueba que ese cese estaba fundado en una causa razonable y que, por tanto, era procedente.

La reciente sentencia núm. 419/2022 de fecha 15 de noviembre de 2022, del Juzgado Social nº1 de Gijón, en la que se aplican por primera vez estas pautas, lo explica con claridad:

“El artículo 2 al que se remite amplía el régimen de los ámbitos en los que se puede sufrir unadiscriminación: nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socio económica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En cuanto a la enfermedad cabe destacar que, en este caso, no se exige ningún tipo de duración. Esto es, la tradicional equiparación a la discapacidad a tenor de la duración deja de tener sentido, pues en sí, la discriminación por enfermedad constituye un motivo de nulidad autónomo.

Y es importante, además, en una construcción muy similar a la inversión de la carga de la prueba en materia de vulneración de

derechos fundamentales que el artículo 30 invierte la carga de la prueba, de modo que si el trabajador aporta indicios de una discriminación, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

Con todo ello se está dando un gran paso adelante en la tutela de las personas trabajadoras en la esfera del derecho de igualdad y no discriminación, al reforzarse su protección frente a unos de los principales motivos de despido que nos encontramos, como son la enfermedad y, de manera más genérica, las cuestiones relacionadas con la salud.



ENTREVISTA A: ENRIQUETA CHICANO JAVEGA



María Tardón Olmos

Presidenta de la Comisión de Igualdad

Enriqueta Chicano Javega es Presidenta del Tribunal de Cuentas, donde lleva más de 25 años como funcionaria del Cuerpo de Intervención y Contabilización de la Seguridad Social y ha ocupado los cargos de Consejera de Cuentas del Departamento Segundo de Fiscalización y de Presidenta de la Comisión de Igualdad. Toda una vida comprometida con el servicio público y la igualdad de mujeres y hombres.

¿Se ha conseguido una efectiva igualdad en las Administraciones Públicas?

Los avances han sido considerables, cincuenta años de vida profesional otorgan la perspectiva para valorar de dónde venimos, dónde estamos y hacia dónde deberíamos ir. Casi nada es como yo lo empecé a conocer. Antes de nuestra Constitución había un paisaje de inexistencia o de irrelevancia de la mujer en todos los ámbitos, sobre todo en el profesional. La Constitución Española y sucesivas leyes han sido fundamentales para apoyar acciones en favor de la igualdad entre hombres y mujeres, reforzadas con las actuaciones en el seno de la Unión Europea y la firma de convenios y tratados internacionales. Pero la realidad sigue siendo tozuda y las cifras muestran, una y otra vez, las grandes diferencias que permanecen. Las leyes por sí solas no transforman la realidad, hace falta complementarlas con cambios de patrones sociales.

En Administraciones Públicas es donde más se ha avanzado en igualdad efectiva, gracias al sistema de ingreso basado en el mérito y la capacidad. Las cifras en todos los organismos lo demuestran. No obstante, se mantienen brechas en algunos sectores y en el Tribunal de Cuentas las hemos constatado a través de fiscalizaciones específicas como, por ejemplo, en la Carrera Diplomática. Todos tenemos en mente otros casos: dificultades en conciliación, acoso, ascensos, etc. Un reciente estudio de LinkedIn y el Foro Económico Mundial pone de manifiesto



Fotografía: Manuel Charlón

que las mujeres tienen un 65% menos de posibilidades de ascender que los hombres, y que costará 132 años cerrar la brecha global de género.

Como referente en esa lucha por la igualdad, que se visibilice a las mujeres ostentando las más altas magistraturas y funciones del Estado ¿puede ayudar en la causa por la igualdad?

Por supuesto. Visibilizar que las mujeres también llegan a las altas magistraturas contribuye a normalizar lo que debería ser normal y no una noticia o algo excepcional. Aun así, todavía son minoría. Como dice Ana Bujaldón, Presidenta de Fedepe, es “en la realidad histórica y los estereotipos donde está arraigado culturalmente que las mujeres no lideran”. Para las mujeres, el escrutinio es más severo y, no siempre, o casi nunca, por razones que tengan que ver con el desempeño del cargo de que se trate o con su preparación, cualidades o habilidades profesionales.

La igualdad entre hombres y mujeres es una visión de la sociedad en su conjunto, una manera de entender las relaciones públicas y privadas, una reivindicación universal y una manera de entender la democracia, con todas las aportaciones, talentos y posibilidades, sin exclusiones, sin discriminaciones.

Se dice que las mujeres no llegan a los cargos de responsabilidad y de toma de decisiones porque ellas mismas no se postulan ¿lo cree así?

También se dice que no se encuentran mujeres para conformar listas electorales, participar en Consejos de Administración o tantas otras cosas. Hoy somos tantas las mujeres “preparadas” como lo están los hombres. Primero, fueron las tan denostadas cuotas y, después, la paridad, las que han puesto de manifiesto que, con carácter general, no es cierto que las mujeres logren los ascensos en igualdad de condiciones, aunque puede darse que alguna -en su libre elección- no esté

interesada en desempeñar algún puesto de responsabilidad.

El tema de la conciliación creo que, en muchos casos, ha sido una gran excusa y trampa. La vida profesional de una mujer es tan larga como la de un hombre y pasa por muchas etapas. La familia es cosa de todos sus miembros y en la vida profesional deben procurarse las mismas opciones a hombres y mujeres.

Fue Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas, ¿qué papel jugaron estas asociaciones en el desarrollo de las leyes y las políticas contra la violencia de género?

He vivido como testigo directo la demanda de muchas organizaciones de poner en marcha leyes que remaran a favor de la igualdad y protegieran a las mujeres. Al principio era necesario despertar todas las conciencias. Las organizaciones de mujeres llevábamos años aportando esfuerzo y trabajo para contribuir a erradicar la violencia, desarrollando, con escasos recursos, acciones de sensibilización, de prevención, de asistencia, de denuncia de la violación de derechos humanos, de ayuda integral y rehabilitadora, de información legal, de asistencia psicológica y de solidaridad.

El mayor reconocimiento a estas organizaciones está materializado en el cambio de legislación, en haber asumido parte de nuestras propuestas y de nuestras experiencias.

En momentos de repunte de feminicidios se repite: “es un fracaso de la ley integral”. ¿La LO 1/2004 sigue siendo un instrumento válido para luchar contra la violencia de género?

La desigualdad tiene su expresión más feroz en la violencia contra las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones

constituye un ataque a los derechos humanos más elementales y pone en cuestión nuestro sistema democrático. No creo, de ninguna manera, que la LO 1/2004 haya sido un fracaso. Esta Ley sigue siendo un instrumento válido y básico para poner en marcha muchos mecanismos de protección, de prevención y de ayuda.

Es compleja la eliminación de esta violencia que se produce mayoritariamente en un ámbito de difícil acceso. Nos estremece el número de mujeres asesinadas por sus parejas o quienes lo fueron y se nos hace insoportable el continuo relato de violencia. Por eso tenemos urgencia en que la Ley sea “completamente eficaz”. Pensar en las mujeres a las que se ha podido llegar con los mecanismos que prevé la Ley debe ser un acicate para continuar. Quizá, tras 20 años desde su promulgación y con toda la experiencia y realidad adquirida, sea el momento de hacer una evaluación profunda para mejorar los aspectos que no han sido del todo eficaces.

En las encuestas, muchos jóvenes banalizan y hasta justifican las manifestaciones de violencia en la pareja. ¿Es una batalla perdida, visto el bombardeo de contenidos audiovisuales que difunden esta cultura machista y violenta?

Yo no doy ninguna batalla por perdida. Hay nuevos actores y lenguajes sobre los que necesariamente hay que actuar con contundencia. No se pueden admitir banalizaciones, no se pueden reproducir discursos. El camino en cincuenta años ha sido largo y queda mucho por recorrer, pero nunca debemos dejar de mirar por dónde andamos, porque siempre surgen piedras en el camino y hay que saberlas esquivar y dirigir la vista al frente hacia el objetivo final de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Todos estamos llamados a, desde nuestros espacios profesionales, poner nuestro saber, experiencia y voluntad en favor de una sociedad más equilibrada, más igualitaria, más democrática y que pueda desenvolverse resolviendo sus conflictos con inteligencia.

Fotografía: Manuel Charlón





AJFV
ASOCIACIÓN
JUDICIAL
FRANCISCO DE
VITORIA