AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Informe sobre la forma de aplicación del permiso de lactancia y otros derechos a las concejalas y concejales

2279/2017 ORG11I0KO

Código de validación/*Balidazio kodea*
154L4Y3E0E5K3B6I0W4B

La entrada en vigor de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi (en adelante LILE), el día 15 de abril de 2016, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco número 70, correspondiente al jueves 14 de abril de 2016, ha abierto un escenario nuevo a la hora de conciliar la maternidad o la paternidad con el quehacer municipal de las concejalas y concejales y, por tanto, de la forma de atender sus derechos en esta materia.

En concreto, el artículo 25.6 de la LILE establece que *"A los efectos de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, las representantes y los representantes locales dispondrán de un periodo de descanso por maternidad o paternidad, que tendrá la duración establecida por la normativa general para estos permisos y que consistirá en el derecho a no asistir a las sesiones de los órganos de la corporación de que formen parte durante el tiempo señalado, pudiendo delegar su voto en la portavoz o el portavoz del grupo político municipal al que estén adscritos o, en su caso, en otro concejal o concejala.*

La delegación de voto debe realizarse mediante escrito dirigido al alcalde-presidente o alcaldesa-presidenta del ayuntamiento, en el cual deben constar los nombres de la persona que delega el voto y de la que recibe la delegación, así como los debates y las votaciones donde debe ejercerse y el periodo de duración de la delegación.

El voto delegado será posible únicamente en las sesiones plenarias y en las comisiones que tengan por objeto el estudio, informe o consulta de los asuntos que han de ser sometidos a la decisión del pleno. Ningún concejal o concejala podrá ostentar más de un voto delegado."

En consecuencia, no ofrece duda la aplicación de esta regulación al supuesto que expresamente contempla, comprensivo tanto del nacimiento como de la adopción o del acogimiento preadoptivo de un hijo o hija. De hecho, desde la aprobación y entrada en vigor de la LILE, la misma se ha aplicado a la concejala de EH BILDU, Mireia Arginzoniz Garitaonandia, y a la concejala de EAJ/PNV, Silvia Serrano Gómez.

Tampoco ofrece duda que este derecho puede ser ejercido tanto por una concejala, en cuyo caso hablamos de un permiso por maternidad, como por un concejal, en cuyo caso estamos ante un permiso por paternidad, si bien sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, a su elección.

Con carácter general, este derecho tiene una duración de 120 días si bien en este caso se debe aplicar la norma más favorable y extender la misma hasta los 126 días naturales, que se reconoce al personal al servicio de la Corporación, por razón de analogía, siendo consciente de que los concejales y concejalas no mantienen una relación de dependencia funcionarial ni laboral con la Corporación, en estricto sentido.

De otra parte, interesa ahora alcanzar una interpretación razonable del permiso de lactancia regulado, con carácter general, en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, que se reconoce a hombres y mujeres por igual hasta que el menor o la menor cumpla, inicialmente fueron 9 meses, plazo que hoy en día se extiende hasta que cumpla un año, salvo que el convenio colectivo establezca mejoras.

El permiso de lactancia consiste en el derecho al disfrute de una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) por la trabajadora o el trabajador, si bien sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, con reducción de su jornada en media hora, al comienzo o al final de la jornada, a su elección, o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas, que para el personal al servicio de la Corporación supone 15 días hábiles.

Aunque el artículo 25.6 de la LILE no se pronuncia sobre este derecho de manera expresa, entiendo que cabe realizar una interpretación favorable a su extensión también al permiso de lactancia, y posibilitar su aplicación en nuestra Corporación por cuanto el artículo 25 de la LILE, en concordancia con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LBRL), confiere a los municipios, en su calidad de administraciones públicas de carácter territorial y dentro de la esfera de sus competencias, la potestad reglamentaria y de autoorganización, al establecer expresamente que *"1. La organización y funcionamiento de los municipios se regirá por la legislación básica de régimen local y, cuando los aprueben, por sus respectivos reglamentos orgánicos"*, y entre esas potestades normativas de organización que los ayuntamientos pueden desarrollar dentro del marco normativo básico previsto en la LBRL se encuentra lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 25 de la LILE, que se refiere al *"funcionamiento de los órganos necesarios, su régimen de acuerdos y el estatuto de sus miembros".*

Es obvio que el derecho al permiso de lactancia está consustancialmente unido y, por tanto, trae causa del derecho regulado en el artículo 25.6 de la LILE, en los casos de maternidad o paternidad, por lo que tiene todo el sentido favorecer la conciliación de la maternidad o paternidad con el quehacer municipal, también de las concejalas y concejales y ampliar el ejercicio de este derecho al correspondiente al permiso de lactancia como manifestación de la capacidad de autoorganización que compete al Ayuntamiento.

Incluso, por la misma razón, cabe plantearse la oportunidad de permitir la delegación de voto en la forma expuesta en el artículo 25.6 de la LILE en los supuestos de enfermedad grave o incapacidad prolongada, excluido por tanto el caso de una baja de corta duración, como medio para fomentar una sociedad más democrática y más solidaria también con las personas que desempeñan una función pública tan importante como es la de concejala o concejal, sin que ello suponga alterar la representación surgida de las urnas.

Se trata, en definitiva, de superar las anteriores servidumbres derivadas de una interpretación excesivamente rígida y ampliamente superada hoy en día por la irrupción y expansión de las tecnologías de la comunicación, de lo dispuesto en el artículo 79.3 de la Constitución que define como *"personal e indelegable el voto de los parlamentarios"* y que de manera extensiva se ha venido aplicando a quienes ostentan un cargo público en otras instituciones.

Además del avance en la materia que supone nuestra LILE, hoy ya son varios los Parlamentos autonómicos que han regulado o están estudiando la posibilidad de reconocer a sus

miembros el derecho a la delegación del voto, al menos, en los casos de maternidad o paternidad, de enfermedad grave o de incapacidad prolongada, ligándolo al empleo de medios electrónicos.

Sin duda, esta última opción permite garantizar la identidad y sentido del voto al estar indisolublemente unido al uso de un certificado electrónico que incorpore la firma digital del concejal o concejala interesada. De esta manera, el voto del concejal o concejala seguiría siendo personal e indelegable, sin ningún género de dudas.

En este sentido, el artículo 17.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, a propósito de la regulación de las convocatorias y sesiones de los órganos de gobierno colegiados, establece que *"Todos los órganos colegiados se podrán constituir, convocar, celebrar sus sesiones, adoptar acuerdos y remitir actas tanto de forma presencial* ***como a distancia****, salvo que su reglamento interno recoja expresa y excepcionalmente lo contrario.*

En las sesiones que celebren los órganos colegiados a distancia, sus miembros ***podrán encontrarse en distintos lugares siempre y cuando se asegure por medios electrónicos****, considerándose también tales los telefónicos, y audiovisuales, la identidad de los miembros o personas que los suplan, el contenido de sus manifestaciones, el momento en que éstas se producen, así como la interactividad e intercomunicación entre ellos en tiempo real y la disponibilidad de los medios durante la sesión. Entre otros, se considerarán incluidos entre los medios electrónicos válidos, el correo electrónico, las audioconferencias y las videoconferencias."*

En cualquier caso, hay que ser conscientes de que implementar estas medidas exige que el Ayuntamiento se dote de la tecnología adecuada y que, por esta razón, su puesta en marcha se puede demorar en el tiempo, sin que exista una razón para hacer posible, entre tanto, que la concejala o concejal que lo desee pueda disfrutar del permiso de lactancia delegando su voto en un concejal o concejala o en la persona que sea la portavoz de su grupo, de la misma manera prevista en el artículo 25.6 de la LILE para el supuesto de maternidad o paternidad, del que el permiso de lactancia trae causa.

En consecuencia, se propone al Pleno de la Corporación la adopción del acuerdo siguiente:

"En el ejercicio de la competencia conferida al Ayuntamiento de Ermua en materia de potestad reglamentaria y de autoorganización, en particular, en lo relativo al funcionamiento de sus órganos de gobierno, su régimen de acuerdos y el estatuto de sus miembros, establecida en el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en el apartado 3 del artículo 25 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, el Ayuntamiento de Ermua adopta los acuerdos siguientes a fin de regular el derecho al permiso de lactancia de las concejalas y concejales como medida para favorecer la conciliación de la maternidad o paternidad con el quehacer municipal, al estimar que dicho derecho está consustancialmente unido y, por tanto, trae causa del derecho regulado en el artículo 25.6 de la LILE, en los casos de maternidad o paternidad.

1º. Con carácter general, las concejalas y concejalas disfrutarán del derecho a la maternidad o paternidad por el mismo plazo de duración que se reconozca al personal al servicio de la

Corporación, por razón de analogía, que en el momento presente alcanza los 126 días naturales, si bien sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, a su elección.

2º. Por la misma razón de aplicación analógica, las concejalas y concejales disfrutarán del derecho al permiso de lactancia en las mismas condiciones y por el mismo plazo de duración que se reconozca al personal al servicio de la Corporación, que en el momento presente se extiende hasta que el menor o la menor cumpla un año.

El permiso de lactancia consiste en el derecho al disfrute de una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) por la concejala o concejal, si bien sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, con reducción de su jornada en media hora, al comienzo o al final de la jornada, a su elección, o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas, lo que supone 15 días.

Dada la dificultad de aplicar, de manera natural, el cómputo de estos días en el caso de las concejalas o concejales se entenderá que un día de permiso de lactancia se corresponde con el de celebración de una sesión del Pleno de la Corporación o de las Comisiones Informativas de Asuntos Generales y de Pleno, respectivamente.

Cuando en el mismo día se celebren sesiones consecutivas de las mencionadas Comisiones Informativas o del Pleno de la Corporación se entenderá que se trata de un solo día de permiso de lactancia.

3º. Tanto en el supuesto en que se ejerza el derecho a la maternidad o paternidad y de lactancia, se reconoce a la concejala o concejal interesado el derecho a no asistir a las sesiones de los órganos de la Corporación de que forme parte durante el tiempo señalado, pudiendo delegar su voto en la portavoz o el portavoz del grupo político municipal al que esté adscrita o adscrito o, en su caso, en otro concejal o concejala, en la forma prevista en el artículo 25.6 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.

4º. Asimismo, se reconoce a la concejala o concejal interesado el derecho a no asistir a las sesiones de los órganos de la Corporación de que forme parte y a la delegación del voto, en los términos del artículo 25.6 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, en los casos de enfermedad grave o de incapacidad prolongada, sin que ello suponga alterar la representación surgida de las urnas, en tanto el Ayuntamiento de Ermua no pueda contar con los medios electrónicos necesarios para garantizar su participación a distancia, mediante el empleo de un certificado electrónico que incorpore la firma digital del concejal o concejala interesada, en los términos previstos en el artículo 17.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Se entenderá que se produce el supuesto de enfermedad grave o de incapacidad prolongada cuando el tiempo previsto de inactividad pueda ser superior a tres meses naturales, que se acreditará mediante un informe médico o copia del parte de baja emitido por el personal a

AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Informe sobre la forma de aplicación del permiso de lactancia y otros derechos a las concejalas y concejales

2279/2017 ORG11I0KO

Código de validación/*Balidazio kodea*
154L4Y3E0E5K3B6I0W4B

quien corresponda esta competencia, que deberá entregarse en la Secretaría del Ayuntamiento a los solos efectos de proceder a su comunicación y seguimiento.”

Fdo./Sin.:
Secretario/Idazkaria
José Antonio Fernández Celada
08-06-2017 13:24