



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como un nuevo comentario jurisprudencial a cargo de Josep Aldomà, relativo al derecho de los progenitores al permiso parental.

LEGISLACIÓN

LEY 48/2015, DE 29 DE OCTUBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2016 ([acceso al texto](#))

Nos remitimos a lo ya comentado en el [Boletín núm. 75](#) de septiembre de 2015, puesto que el texto aprobado coincide, casi en su integridad, con el del Proyecto de ley. Se han producido sin embargo algunas novedades, entre las que os destacamos las siguientes:

- En las plazas de la Administración de Justicia (art. 20.2.g) desciende del 15% al 8% el número de plazas de plantilla dotadas presupuestariamente que deben haber estado cubiertas por personal funcionario interino durante los últimos tres años como mínimo, a efectos de autorizar oferta pública de empleo. Este porcentaje del 8% debe referirse a cada cuerpo de funcionarios separadamente. Se mantiene que la oferta pública de empleo no pueda superar el 20% de las vacantes.
- La DA 16ª, relativa a la contratación de personal de sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, incluye en el redactado de su primer párrafo las entidades públicas empresariales, que habían sido objeto de olvido. En cuanto a la contratación indefinida, hay un par de novedades: la tasa de reposición general será del 100% cuando las referidas entidades y sociedades hayan presentado beneficios en dos de los tres últimos ejercicios y si no fuera así, dicha tasa será del 60%; y cuando la tasa de reposición sea del 60%, adicionalmente podrán realizar, de manera exclusiva para procesos de consolidación de empleo temporal, contratos indefinidos con un límite del 15% de la tasa de reposición. No obstante, si gestionan servicios públicos esenciales para cuyo disfrute esté subvencionado el ciudadano, y además si su plantilla ha disminuido de trabajadores fijos los dos últimos ejercicios, los límites del 60 y 15% se computarán sobre los dos últimos ejercicios presupuestarios.
- Se suprime la DA 19ª del Proyecto, sobre autorización para la provisión de plazas docentes vacantes en las Universidades públicas.
- Se añaden los agentes sociales como destinatarios del fondo para la financiación del sistema de la formación profesional para el empleo (DA 91ª.dos).
- La DF 8ª da nuevo redactado a la regla tercera de la DA 4ª.dos de la *Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007*. Se concreta, a efectos de la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, qué debe entenderse por “personal en trabajos exclusivos de oficina”.

- La DF 15ª amplía los supuestos en los que se pueden sustituir profesores en centros públicos: hasta ahora debían pasar siempre más de 10 días lectivos, pero a partir de esta reforma en determinadas circunstancias se podrá nombrar inmediatamente personal funcionario interino por sustitución transitoria de los profesores titulares.
- Con efectos de 1 de enero de 2016 (DF 19ª) se aumenta el límite máximo de puestos de trabajo de personal eventual al servicio de las entidades locales en los supuestos que se describen, modificándose el art. 114.bis.1.g) de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local*.

LEY 45/2015, DE 14 DE OCTUBRE, DE VOLUNTARIADO ([acceso al texto](#))

Como norma general (art. 9), los empleados públicos únicamente podrán realizar actividades de voluntariado fuera de la jornada laboral, sin perjuicio de lo que establece el art. 20.2 de la ley. Este precepto dispone que las administraciones públicas y las empresas pueden promover y facilitar, de acuerdo con la legislación laboral o de empleo público y con pleno respeto a lo acordado en la negociación colectiva, la adopción de medidas de reducción o adaptación de la jornada laboral, suspensiones de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo o interrupciones de la prestación retribuidas o no, para que los trabajadores por cuenta ajena o empleados públicos puedan ejercer labores de voluntariado. Los términos concretos en que se vayan a desarrollar las medidas de reducción o adaptación de la jornada laboral deberán constar por escrito. Debe acudirse, como aspecto relevante, al objeto y ámbito de aplicación de esta ley, regulados en los arts. 1 y 2.

RESOLUCIÓN DE 19 DE OCTUBRE DE 2015, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2016 ([acceso al texto](#))

SENTENCIAS

DERECHO DE LOS PROGENITORES AL PERMISO PARENTAL REGULADO EN LA NORMATIVA EUROPEA

STJUE de 16 de julio de 2015, asunto C-222/14 ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

Esta sentencia resuelve una cuestión prejudicial sobre un conflicto planteado por un juez a quien el Ministerio de Justicia griego le había denegado un permiso parental remunerado de nueve meses porque su esposa se hallaba desempleada. La Administración le denegó el permiso porque, según la legislación estatal, tan sólo lo podían obtener las juezes que fueran madres; y, aunque se reconociera a los padres, no podían acogerse cuando la mujer no ejercía una actividad profesional o laboral y no estaba incapacitada para tener el cuidado del hijo.

El objeto de la cuestión prejudicial era determinar si la normativa griega se oponía tanto a la *Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado per la UNICE, el CEEP y la CES*, ya derogada y sustituida por la [Directiva 2010/18/UE](#) (invocable directamente a partir del 8 de marzo de 2012), como a la [Directiva 2006/54/CE](#).

Según el TJUE, las directivas citadas deben interpretarse en el sentido de que se oponen a la normativa estatal griega. El Tribunal lo argumenta mediante las consideraciones siguientes:

a) El permiso parental regulado en la *Directiva 96/34/CE* es diferente del permiso de maternidad. El primero se concede a los progenitores para que puedan ocuparse de su hijo hasta una edad determinada, que puede ser hasta los ocho años. El segundo, en cambio, persigue garantizar la protección de la condición biológica de la mujer y la protección de las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que las pueda alterar el ejercicio simultáneo de la actividad profesional.

b) El permiso parental es un derecho individual de los trabajadores, sean hombres o mujeres, y es aplicable al personal funcionario. Cada progenitor es titular, individualmente, del derecho a un permiso parental de una duración mínima de tres meses (que se ha ampliado a cuatro meses por la *Directiva 2010/18/UE*). Derecho de mínimos, que puede ser mejorado por los Estados miembros.

c) Debe concederse, en principio, con carácter intransferible. Aun así, debe advertirse que actualmente la *Directiva 2010/18/UE* permite transferir parcialmente el permiso al otro progenitor.

d) Las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental se definirán por los Estados miembros, respetando las condiciones mínimas de la *Directiva 96/34/CE* que, en ningún caso, prevén que uno de los progenitores pueda ser privado del derecho a disfrutar del permiso parental, en particular a causa de la situación laboral del cónyuge.

e) El derecho al permiso parental se recoge en la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, según la cual toda persona tiene derecho a disfrutar de un permiso parental con ocasión del nacimiento o la adopción de un menor, con la finalidad de poder conciliar la vida familiar y la vida profesional.

f) Tanto del Acuerdo Marco de la *Directiva 96/34/CE* como de sus objetivos y de su contexto se desprende que cada uno de los progenitores tiene derecho a un permiso parental, lo que implica que un Estado miembro no puede privar a un funcionario de este derecho en el supuesto de que su esposa no ejerza una actividad laboral o profesional.

g) Según la *Directiva 2006/54/CE*, aplicable en el sector público y en el privado, la situación de los empleados y empleadas que tienen la condición de progenitores es comparable a los efectos de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar y de la educación de los hijos.

h) El derecho nacional griego establece que las madres que tienen la condición de funcionarias siempre pueden disfrutar del permiso parental, mientras que los padres que tienen la misma condición únicamente lo pueden disfrutar en el caso de que la madre ejerza una actividad laboral o profesional, lo cual constituye una discriminación directa por razón de sexo respecto de los funcionarios que son padres.

En conclusión, un funcionario tiene derecho al permiso parental también en el supuesto que su esposa no trabaje por cuenta ajena.

En el caso de España, podríamos decir que el legislador “necesita mejorar” en la regulación del permiso de paternidad. No transpuso correctamente la *Directiva 96/34/CE* y no ha hecho ningún gesto para transponer la nueva *Directiva 2010/18/UE*. Aún más, la *Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida*, que amplía el permiso de paternidad actual a cuatro semanas (muy por debajo del mínimo preceptuado por la Directiva), todavía no ha entrado en vigor y en la [DF 11ª de la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016](#) vuelve a postergarse hasta el 1 de enero de 2017.