



EDITORIAL

En aquest butlletí us oferim l'habitual ressenya legislativa, així com un nou comentari jurisprudencial a càrrec de Josep Aldomà, relatiu al [dret dels progenitors al permís parental](#).

LEGISLACIÓ

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

Ens remetem a tot allò que va ser comentat en el [Butlletí núm. 126](#) de setembre de 2015, atès que el text aprovat coincideix, gairebé en la seva integritat, amb el del Projecte de Llei. S'han produït però algunes novetats, d'entre les quals us destaquem les següents:

- En les places de l'Administració de Justícia (art. 20.2.g) s'abaixa del 15% al 8% el nombre de places de plantilla dotades pressupostàriament que han d'haver estat cobertes per personal funcionari interí durant els últims tres anys com a mínim, a efectes d'autoritzar oferta pública d'ocupació. Aquest percentatge del 8% s'ha de referir a cada cos de funcionaris separadament. Es manté que l'oferta pública d'ocupació no pugui superar el 20% de les vacants.
- La DA 16a, relativa a la contractació de personal de societats mercantils públiques i entitats públiques empresarials, inclou en el redactat del seu primer paràgraf les entitats públiques empresarials, que havien estat objecte d'oblit. Pel que fa a la contractació indefinida, hi ha un parell de novetats: la taxa de reposició general serà del 100% quan les referides entitats i societats hagin presentat beneficis en dos dels tres últims exercicis i si no fos així, aquesta taxa serà del 60%; i quan la taxa de reposició sigui del 60%, addicionalment podran realitzar, de manera exclusiva per a processos de consolidació d'ocupació temporal, contractes indefinits amb un límit del 15% de la taxa de reposició. No obstant, si gestionen serveis públics essencials i el seu gaudiment es troba subvencionat per al ciutadà, i a més si la seva plantilla ha disminuït de treballadors fixos en els dos últims exercicis, els límits del 60 i 15% es computaran sobre els dos últims exercicis pressupostaris.
- Se suprimeix la DA 19a del Projecte, sobre autorització per a la provisió de places docents vacants en les Universitats públiques.
- S'afegeixen els agents socials com a destinataris del fons per al finançament del sistema de la formació professional per a l'ocupació (DA 91a.dos).
- La DF 8a dona nou redactat 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*. Es concreta, a efectes de la cotització per accidents de treball i malalties professionals, què s'ha d'entendre per "personal en treballs exclusius d'oficina".

- La DF 15a amplia els supòsits en què es poden substituir professors en centres públics: fins ara havien de passar sempre més de 10 dies lectius, però a partir d'aquesta reforma en determinades circumstàncies es podrà nomenar immediatament personal funcionari interí per substitució transitòria dels professors titulars.
- Amb efectes d'1 de gener de 2016 (DF 19a) s'augmenta el límit màxim de llocs de treball de personal eventual al servei de les entitats locals en els supòsits que s'hi descriuen, tot modificant l'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 ([accés al text](#))

Com a norma general (art. 9), els empleats públics únicament poden realitzar activitats de voluntariat fora de la jornada laboral, sens perjudici d'allò que estableix l'art. 20.2 de la llei. Aquest precepte disposa que les administracions públiques i les empreses poden promoure i facilitar, d'acord amb la legislació laboral o d'ocupació pública i amb ple respecte a allò acordat en la negociació col·lectiva, l'adopció de mesures de reducció o adaptació de la jornada laboral, suspensions de la relació laboral amb reserva de lloc de treball o interrupcions de la prestació retribuïdes o no, perquè els treballadors per compte aliè o empleats públics puguin exercir tasques de voluntariat. Els termes concrets en què es desenvolupin les mesures de reducció o adaptació de la jornada laboral hauran de constar per escrit. Cal tenir present l'objecte i àmbit d'aplicació d'aquesta llei, regulats en els arts. 1 i 2.

RESOLUCIÓ INT/2403/2015, DE 2 D'OCTUBRE, PER LA QUAL ES DÓNA PUBLICITAT AL PROTOCOL PEL QUAL S'ESTABLEIXEN ELS CRITERIS ORIENTATIUS D'AVALUACIÓ PSICOLÒGICA PER A L'ACCÉS, LA PROMOCIÓ I LA MOBILITAT DE LES POLÍCIES LOCALS DE CATALUNYA ([accés al text](#))

Es regulen, de manera orientativa, determinats criteris orientatius d'avaluació psicològica en relació amb el seu accés, promoció i mobilitat. La Resolució s'estructura en vuit apartats: àmbits d'exploració; procediment d'avaluació: proves psicotècniques i entrevista personal; memòria tècnica; valoració d'aptitud; criteris de no-aptitud; informe de resultats; entrevista de devolució; i consideracions finals.

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 ([accés al text](#))

SENTÈNCIES

DRET DELS PROGENITORS AL PERMÍS PARENTAL REGULAT EN LA NORMATIVA EUROPEA

STJUE de 16 de juliol de 2015, assumpte C-222/14 ([accés al text](#))

Comentada per Josep Aldomà

Aquesta sentència resol una qüestió prejudicial sobre un conflicte plantejat per un jutge al qual el Ministeri de Justícia grec li havia denegat un permís parental remunerat de nou mesos perquè la seva esposa estava en situació d'atur. L'Administració li va denegar el permís perquè, segons la legislació estatal, només el podien obtenir les jutgesses que fossin mares; i, encara que es reconegués als pares, no s'hi podien acollir quan l'esposa no exercia una activitat professional o laboral i no estava incapacitada per tenir cura del fill.

L'objecte de la qüestió prejudicial era determinar si la normativa grega s'oposava tant a la *Directiva 96/34/CE del Consell de 3 de juny de 1996 relativa a l'Acord marc sobre el permís parental celebrat per la UNICE, el CEEP i la CES*, ja derogada i substituïda per la [Directiva 2010/18/UE](#) (invocable directament a partir del 8 de març de 2012), com a la [Directiva 2006/54/CE](#).

Segons el TJUE, les directives citades s'han d'interpretar en el sentit que s'oposen a la normativa estatal grega. El Tribunal ho argumenta amb les consideracions següents:

a) El permís parental regulat en la *Directiva 96/34/CE* és diferent del permís de maternitat. El primer es concedeix als progenitors perquè es puguin ocupar del seu fill fins una edat determinada, que pot ser fins els vuit anys. El segon, en canvi, persegueix garantir la protecció de la condició biològica de la dona i la protecció de les especials relacions entre la mare i el seu fill durant el període que segueix a l'embaràs i al part, evitant que les pugui alterar l'exercici simultani de l'activitat professional.

b) El permís parental és un dret individual dels treballadors, siguin homes o dones, i és aplicable al personal funcionari. Cada progenitor és titular, individualment, del dret a un permís parental d'una durada mínima de tres mesos (que s'ha ampliat a quatre mesos per la *Directiva 2010/18/UE*). Dret de mínims, que pot ser millorat pels Estats membres.

c) S'ha de concedir, en principi, amb caràcter intransferible. Ara bé, cal advertir que actualment la *Directiva 2010/18/UE* permet que es pugui transferir parcialment a l'altre progenitor.

d) Les condicions d'accés i les modalitats del permís parental es definiran pels Estats membres, respectant les condicions mínimes de la *Directiva 96/34/CE* que, en cap cas, preveuen que un dels progenitors pugui ser privat del dret a gaudir del permís parental, en particular a causa de la situació laboral del cònjuge.

e) El dret al permís parental està recollit en la *Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea*, segons la qual tota persona té dret a gaudir d'un permís parental amb motiu del naixement o l'adopció d'un infant, amb la finalitat de poder conciliar la vida familiar i la vida professional.

f) Tant de l'Acord Marc de la *Directiva 96/34/CE* com dels seus objectius i del seu context es desprèn que cadascun dels progenitors té dret a un permís parental, el que implica que un Estat membre no pot privar un funcionari d'aquest dret en el supòsit que la seva esposa no exerceixi una activitat laboral o professional.

g) Segons la *Directiva 2006/54/CE*, aplicable en el sector públic i en el privat, la situació dels empleats i empleades que tenen la condició de progenitors és comparable als efectes d'una millor conciliació de la vida laboral i familiar i de l'educació dels fills.

h) El dret nacional grec estableix que les mares que tenen la condició de funcionàries sempre poden gaudir del permís parental, mentre que els pares que tenen la mateixa condició només el poden gaudir en el cas que la mare exerceixi una activitat laboral o professional, la qual cosa constitueix una discriminació directa per raó de sexe respecte dels funcionaris que són pares.

En conclusió, un funcionari té dret al permís parental també en el supòsit que la seva esposa no treballi per compte aliè.

Pel que fa a Espanya, podríem dir que el legislador "necessita millorar" en la regulació del permís de paternitat. No va transposar correctament la *Directiva 96/34/CE* i no ha fet cap gest per transposar la nova *Directiva 2010/18/UE*. Encara més, 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 amplia el permís de paternitat actual a quatre setmanes (molt per sota del mínim fixat per la Directiva), encara no ha entrat en vigor i la [DF 11a de la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016](#) preveu un nou endarreriment fins l'1 de gener de 2017.