

AL RECTOR/A DE LA UNIVERSIDAD.....

D. / D^a. _____ con DNI _____, en su propio nombre y derecho, como personal funcionario/laboral, destinado en _____, y con domicilio sito a efectos de notificaciones en _____, con mail.....telf....., comparece y como mejor proceda en Derecho,

DICE:

Que por medio del presente escrito vengo a **reclamar el derecho y la concesión del disfrute del permiso parental de 8 semanas retribuido**, y ello en base a las siguientes

ALEGACIONES

PRIMERA. - Que el que suscribe es progenitor de.....hijos. A efectos acreditativos se adjunta al presente escrito copia del libro de familia como doc. 1.

Quehijos son menores de la edad de 8 años.

SEGUNDA.- El artículo 49 g) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, fue modificado en virtud de lo establecido en el artículo 128.2 del Real Decreto-Ley 5/2023 de 28 de junio, que, tras la reforma, establece:

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

*"En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:
(...)*

g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes."

TERCERA.- El Real Decreto-ley 5/2023, que entró en vigor el 30 de junio de 2023, insiste en el preámbulo en su objetivo de que con la transposición de la directiva pretende enriquecer las mejoras y aportaciones "para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y va más allá de las cuestiones de la doble jornada femenina o los largos permisos, en pro de las fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales lo que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral, a través del verdadero reconocimiento del derecho de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora".

CUARTA. - Por su parte, el artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, se refiere al permiso en los siguientes términos:

"1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas."

Asimismo, el artículo 8.3 de la Directiva establece:

"En lo que respecta al permiso parental a que se refiere el artículo 5, apartado 2, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental."

Esta Directiva prevé en su artículo 20.1:

"Los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el 2 de agosto de 2022, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión".

Y, el artículo 20.2 de la misma Directiva prevé:

"No obstante lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo, para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8, apartado 3, los Estados miembros pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024".

QUINTA- En el propio Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, se explica : *"en el caso de la Directiva (UE) 2019/1158, el plazo de transposición venció el pasado 1 de agosto de 2022; habiéndose recibido carta de emplazamiento de la Comisión Europea de 20 de septiembre de 2022, además del dictamen motivado por falta de comunicación de las medidas nacionales de transposición con fecha 19 de abril de 2023 [...] Ante esta situación, resulta necesario acudir a la aprobación de un real decreto-ley para proceder a dicha transposición, lo que permitirá cerrar los procedimientos de infracción abiertos por la Comisión Europea".*

SEXTA. - Sobre este particular, *ha de tenerse en cuenta que, efectivamente, la determinación del permiso parental retribuido o no, es una cuestión no resuelta en la legislación española, a pesar de que, el legislador español tenía hasta el 02/08/2024 para su transposición, lo que a fecha de hoy no consta que haya realizado. Es decir, no hay legislación de transposición sobre los aspectos retributivos o períodos temporales a partir de los cuales el permiso sea retribuido y su eventual desarrollo reglamentario.*

SÉPTIMA- Es evidente que, las disposiciones de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, son incondicionales, suficientemente claras y precisas, y atribuyen derechos a los particulares. Además, es innegable que el Estado Español no ha

traspuesto la directiva antes del plazo correspondiente, por lo que otorga derechos a los particulares, al derecho interno en el plazo establecido.

OCTAVA. - Es por ello, que el permiso parental tiene carácter retribuido, como en general lo son otros permisos que se incluyen en el art. 49 TREBEP, permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

NOVENA. - Este permiso parental de 8 semanas remunerado ha sido concedido por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Barcelona y por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Cuenca.

Por lo expuesto,

SOLICITO: que se tenga por presentado este escrito junto con los documentos y copias que se acompañan, se admita a trámite, se tengan por efectuadas las manifestaciones que anteceden, y en su virtud se reconozca al compareciente el derecho y le sea CONCEDIDO ADEMÁS DE REMUNERADO el permiso parental de 8 semanas.

Fecha y firma electrónica