



SIAT

SINDICATO INDEPENDIENTE
DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

INFORMA

Ref.: 0110/2024

PROGENITORES CON HIJOS MENORES DE 8 AÑOS

PERMISO RETRIBUIDO DE 8 SEMANAS POR CUIDADO DE HIJOS

MODELOS DE RECLAMACIÓN

[El Real Decreto-Ley 5/2023 de fecha 28 de junio de 2023](#), incluyó un nuevo permiso de conciliación de 8 semanas por cuidado de los hijos, permiso del cual, **SIAT** lleva informando desde el pasado 14 de diciembre de 2023; y no sólo eso, sino solicitando la negociación y aplicación inmediata del mismo en la AEAT para todos los empleados públicos. La última vez, recordemos, en fecha de 10 de septiembre de 2024.

Desde **SIAT** entendemos que tanto el personal funcionario como el personal laboral tienen derecho a disfrutar de este permiso, a que sea retribuido y a que los términos y condiciones de su disfrute sean negociados colectivamente en el ámbito de la AEAT.

La AEAT está reconociendo el permiso al personal laboral, pero sin retribuir; y al personal funcionario se lo está denegando, cuando dicho permiso, se le debe reconocer a los dos colectivos y ser retribuido.

El plazo para trasponer la normativa europea que refleja la regulación de este permiso venció el pasado 2 de agosto de 2024, pero la Administración sigue negándose a reconocer el disfrute de este derecho retribuido a los empleados públicos de la AEAT bajo el pretexto de que dicha normativa se encuentra en proceso de desarrollo.

Ya hemos podido conocer, tal y como ha informado **SIAT** el pasado viernes, que esta situación ha desembocado en un **procedimiento sancionador con una multa de siete millones de euros que va a imponer la Comisión Europea al Estado Español**, por lo que entendemos que la AEAT no tiene excusa ninguna para conceder el disfrute de dicho permiso y su remuneración a los empleados públicos que lo soliciten.

De esta manera os facilitamos unos modelos de solicitud de dicho permiso para el personal laboral y funcionario que no lo ha solicitado, y para que aquel personal laboral que habiéndolo solicitado se le haya concedido sin llevar aparejada la remuneración correspondiente. El modelo de solicitud nº 1 es para el personal funcionario. El modelo nº 2 es para el personal laboral que no lo haya solicitado. Y el modelo nº 3 es para el personal laboral que lo haya solicitado, concedido el permiso, pero que no se lo hayan retribuido.

Simplemente habría que cumplimentar dicho modelo, darle registro de entrada y enviarlo a [SIAT](#) si queréis que se haga un seguimiento al siguiente correo: info@sindicatosiat.com.

Os recordamos que los servicios jurídicos de [SIAT](#), abogado y procurador, son totalmente gratuitos, sin ningún coste adicional, para sus afiliadas y afiliados.

¡¡¡MOVILICÉMONOS POR NUESTROS DERECHOS PORQUE ES DE JUSTICIA!!!

Información disponible en www.sindicatosiat.com; [Canal de SIAT en Telegram](#); [Twitter](#) y en el [BLOG de SIAT en la AEAT](#)

¡¡¡SIAT ES NECESARIO, AHORA MÁS QUE NUNCA!!!

¡Un sindicalismo diferente es posible!



Síguenos en [Telegram](#)
C/ Lérida, 32-34 - 28020 - Madrid
info@sindicatosiat.com



Síguenos en [Twitter](#)
Tel.: 91 583 1245/ 7989
www.sindicatosiat.com





D. / D^a. [REDACTED] con DNI [REDACTED], mayor de edad, en su propio nombre y derecho, como personal funcionario, destinado en [REDACTED], y con domicilio sito a efectos de notificaciones en [REDACTED], comparece y como mejor proceda en Derecho, **DICE:**

PRIMERO.- Que el que suscribe presta sus servicios a la Agencia Estatal de Administración Tributaria como [REDACTED], destinado en [REDACTED].

Que el que suscribe es progenitor de [REDACTED] hijos. A efectos acreditativos se adjunta al presente escrito copia del libro de familia como **documento n° 1**.

Que en cualquier caso [REDACTED] hijos del que suscribe son menores de la edad de 8 años.

SEGUNDO.- Que el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio entre otras medidas, es donde se transponen Directivas de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Dicha normativa, transpuso la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de fecha 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, modificando el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. **Y entre dichas medidas se incluyó un nuevo permiso parental de ocho semanas que se podrá disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad...**

Que esta parte ha podido incluso tener conocimiento de como ya desde la fecha de 14 de diciembre de 2023 en escrito dirigido por el Sindicato SIAT a la Directora del Departamento de Recursos Humanos de la AEAT, ya se informó de la publicación de esta normativa. Escrito en el cual, por cierto, además se solicitaba que se convocara la mesa de negociación AEAT-Sindicatos con carácter de urgencia para negociar los términos de la Directiva (UE) 2019/1158 a los efectos de que los empleados y empleadas de la AEAT pudieran disfrutar de estos permisos y se ejecutasen de manera correcta las solicitudes que se recibieran.



TERCERO.- Que 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 establece, por un lado, la prohibición de que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado del permiso mencionado y la introducción de medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra las consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una demanda contra la empresa o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la Directiva.

Y por otro lado, establece que los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva sin el perjuicio del derecho de los Estados miembros y de los interlocutores sociales a fijar disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales distintas a las que estén en vigor, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en la Directiva, incluida la definición de una remuneración o prestación económica por el disfrute de estos permisos.

CUARTO.- Que desde la entrada en vigor de esta legislación, en un primer momento la AEAT denegó diferentes solicitudes de otros empleados públicos de disfrute de estos permisos argumentando la ausencia de desarrollo reglamentario o diferencias entre la aplicación de los mismos en función del régimen jurídico entre el personal funcionario o el personal laboral... Pero sentado lo anterior, a día de hoy la interpretación unilateral por parte de la Administración que se ha estado realizando del permiso, y se sigue realizando, vulnera la legalidad vigente y establece una discriminación en cuanto a un determinado colectivo se refiere como es el personal funcionario de la AEAT con respecto al personal laboral, como es el caso del que suscribe.

Esto es así porque se tiene conocimiento de cómo tras mediar reunión de la CPVIE, el personal laboral del IV Convenio Colectivo de la AEAT sí puede solicitarlo desde abril de 2024; pero en cambio, el personal funcionario no. Y desde luego nada se indica sobre la remuneración y la forma del disfrute de dicho permiso de ocho semanas...

QUINTO.- Que de esta manera, el artículo 20 de la referida Directiva establece como “...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. E informarán de ello inmediatamente a la Comisión...” y que “...para la remuneración o la prestación económica... 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...”.



Que de lo anterior se desprende que esta parte tiene reconocido legalmente dicho derecho, y no sólo eso si no que se ha de conceder el permiso de 8 semanas de manera remunerada contemplado también ya en el artículo 49.g) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa europea analizada anteriormente.

Y ello sin que se pueda aducir la falta de cualquier tipo de desarrollo reglamentario por tanto. Ya que esta obligación no puede ser incumplida por la Administración intentando reconducir la solicitud del interesado a un cauce procesal que hace materialmente imposible el reconocimiento para el interesado de los derechos de derivan del ordenamiento jurídico de la Unión Europea, según la interpretación del propio TJUE.

Así el que suscribe desea solicitar el nuevo permiso parental remunerado de ocho semanas como se expone a continuación:

[Redacted text block]

SEXO.- Que a fecha de 1 de septiembre de 2024 esta materia ni se ha negociado con las Organizaciones Sindicales, ni es un permiso remunerado y ni siquiera está siendo disfrutado por la totalidad de los empleados públicos de la AEAT. Como es el caso del que suscribe.

Que esta parte puede entender que se le esté causando un perjuicio económico y familiar, aparte de la discriminación injustificada que está sufriendo de por sí el personal funcionario de la AEAT. No se puede asumir una falta de previsión, dedicación o capacidad de los actuales gestores de la AEAT, que, de manera unilateral están desatendiendo una materia objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales, amén de hacer una interpretación personal de la norma establecida por la Unión Europea.

Que los hechos descritos supondrían a juicio de esta parte la vulneración del principio de seguridad jurídica que ampara nuestro ordenamiento jurídico, en relación al principio de legalidad contenidos en el artículo 9 de la Constitución Española.

Y así mismo supondría una vulneración del principio de igualdad y de tutela efectiva amparados en los artículos 14 y 24 de la Constitución Española,



“...Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social...”

“...Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión...”

Por todo ello,

SUPLICO A LA SRA. DIRECTORA GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, 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 de la manera expuesta anteriormente, con cuanto más proceda en Derecho.

Por ser Justicia que solicito,

FDO.: D. / D^a.

SR./SRA. DIRECTOR/A GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

Calle Infanta Mercedes nº. 37

C.P. 28071 de Madrid



D. / D^a. [REDACTED] con DNI [REDACTED], mayor de edad, en su propio nombre y derecho, con contrato laboral en la AEAT, destinado en [REDACTED], y con domicilio sito a efectos de notificaciones en [REDACTED], comparece y como mejor proceda en Derecho, **DICE:**

PRIMERO.- Que el que suscribe presta sus servicios a la Agencia Estatal de Administración Tributaria como [REDACTED], destinado en [REDACTED].

Que el que suscribe es progenitor de [REDACTED] hijos. A efectos acreditativos se adjunta al presente escrito copia del libro de familia como **documento n° 1**.

Que en cualquier caso [REDACTED] hijos del que suscribe son menores de la edad de 8 años.

SEGUNDO.- Que el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio entre otras medidas, es donde se transponen Directivas de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Dicha normativa, transpuso la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de fecha 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, modificando el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. **Y entre dichas medidas se incluyó un nuevo permiso parental de ocho semanas que se podrá disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad...**

Que esta parte ha podido incluso tener conocimiento de como ya desde la fecha de 14 de diciembre de 2023 en escrito dirigido por el Sindicato SIAT a la Directora del Departamento de Recursos Humanos de la AEAT, ya se informó de la publicación de esta normativa. Escrito en el cual, por cierto, además se solicitaba que se convocara la mesa de negociación AEAT-Sindicatos con carácter de urgencia para negociar los términos de la Directiva (UE) 2019/1158 a los efectos de que los empleados y empleadas de la AEAT pudieran disfrutar de estos permisos y se ejecutasen de manera correcta las solicitudes que se recibieran.



TERCERO.- Que 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 establece, por un lado, la prohibición de que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado del permiso mencionado y la introducción de medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra las consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una demanda contra la empresa o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la Directiva.

Y por otro lado, establece que los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva sin el perjuicio del derecho de los Estados miembros y de los interlocutores sociales a fijar disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales distintas a las que estén en vigor, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en la Directiva, incluida la definición de una remuneración o prestación económica por el disfrute de estos permisos.

CUARTO.- Que desde la entrada en vigor de esta legislación, en un primer momento la AEAT denegó diferentes solicitudes de otros empleados públicos de disfrute de estos permisos argumentando la ausencia de desarrollo reglamentario ... Pero sentado lo anterior, a día de hoy la interpretación unilateral por parte de la Administración que se ha estado realizando del permiso y se sigue realizando, vulnera la legalidad vigente.

Esto es así porque se tiene conocimiento de cómo tras mediar reunión de la CPVIE, el personal laboral del IV Convenio Colectivo de la AEAT sí puede solicitarlo desde abril de 2024;

Eso sí, nada se indica sobre la remuneración y la forma del disfrute de dicho permiso de ocho semanas...

QUINTO.- Que de esta manera, el artículo 20 de la referida Directiva establece como “...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. E informarán de ello inmediatamente a la Comisión...” y que “...para la remuneración o la prestación económica... 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...”.

Que de lo anterior se desprende que esta parte tiene reconocido legalmente dicho derecho, y no sólo eso si no que se ha de conceder el permiso de 8 semanas de manera remunerada contemplado también ya en el artículo 48.bis del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de



octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa europea analizada anteriormente.

Y ello sin que se pueda aducir la falta de cualquier tipo de desarrollo reglamentario por tanto. Ya que esta obligación no puede ser incumplida por la Administración intentando reconducir la solicitud del interesado a un cauce procesal que hace materialmente imposible el reconocimiento para el interesado de los derechos de derivan del ordenamiento jurídico de la Unión Europea, según la interpretación del propio TJUE.

Así el que suscribe desea solicitar el nuevo permiso parental remunerado de ocho semanas como se expone a continuación:

[Redacted text block]

SEXTO.- Que a fecha de 1 de septiembre de 2024 esta materia ni se ha negociado con las Organizaciones Sindicales, ni es un permiso remunerado y ni siquiera está siendo disfrutado por la totalidad de los empleados públicos de la AEAT.

Que esta parte puede entender que se le esté causando un perjuicio económico y familiar. No se puede asumir una falta de previsión, dedicación o capacidad de los actuales gestores de la AEAT, que, de manera unilateral están desatendiendo una materia objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales, amén de hacer una interpretación personal de la norma establecida por la Unión Europea.

Que los hechos descritos supondrían a juicio de esta parte la vulneración del principio de seguridad jurídica que ampara nuestro ordenamiento jurídico, en relación al principio de legalidad contenidos en el artículo 9 de la Constitución Española.

Y así mismo supondría una vulneración del principio de igualdad y de tutela efectiva amparados en los artículos 14 y 24 de la Constitución Española,



“...Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social...”.

“...Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión...”.

Por todo ello,

SUPLICO A LA SRA. DIRECTORA GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, 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 de la manera expuesta anteriormente, con cuanto más proceda en Derecho.

Por ser Justicia que solicito,

FDO.: D. / D^a.

SR./SRA. DIRECTOR/A GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

Calle Infanta Mercedes nº. 37

C.P. 28071 de Madrid

D. / D^a. [REDACTED] con DNI [REDACTED], mayor de edad, en su propio nombre y derecho, con contrato laboral en la AEAT, destinado en [REDACTED], y con domicilio sito a efectos de notificaciones en [REDACTED], comparece y como mejor proceda en Derecho, **DICE:**

PRIMERO.- Que el que suscribe presta sus servicios a la Agencia Estatal de Administración Tributaria como [REDACTED], destinado en [REDACTED].

Que el que suscribe es progenitor de [REDACTED] hijos. A efectos acreditativos se adjunta al presente escrito copia del libro de familia como **documento n° 1**.

Que en cualquier caso [REDACTED] hijos del que suscribe son menores de la edad de 8 años.

SEGUNDO.- Que el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio entre otras medidas, es donde se transponen Directivas de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Dicha normativa, transpuso la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de fecha 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, modificando el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. **Y entre dichas medidas se incluyó un nuevo permiso parental de ocho semanas que se podrá disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad...**

Que esta parte ha podido incluso tener conocimiento de como ya desde la fecha de 14 de diciembre de 2023 en escrito dirigido por el Sindicato SIAT a la Directora del Departamento de Recursos Humanos de la AEAT, ya se informó de la publicación de esta normativa. Escrito en el cual, por cierto, además se solicitaba que se convocara la mesa de negociación AEAT-Sindicatos con carácter de urgencia para negociar los términos de la Directiva (UE) 2019/1158 a los efectos de que los empleados y empleadas de la AEAT pudieran disfrutar de estos permisos y se ejecutasen de manera correcta las solicitudes que se recibieran.



TERCERO.- Que 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 establece, por un lado, la prohibición de que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado del permiso mencionado y la introducción de medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra las consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una demanda contra la empresa o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la Directiva.

Y por otro lado, establece que los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva sin el perjuicio del derecho de los Estados miembros y de los interlocutores sociales a fijar disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales distintas a las que estén en vigor, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en la Directiva, incluida la definición de una remuneración o prestación económica por el disfrute de estos permisos.

CUARTO.- Que tras mediar reunión de la CPVIE, el personal laboral del IV Convenio Colectivo de la AEAT sí puede solicitarlo desde abril de 2024. Y así ha sido el caso del que suscribe el cual solicitó dicho permiso a disfrutar de la siguiente manera [REDACTED] y le ha sido concedido.

Eso sí, nada se indicó sobre la remuneración del mismo y de hecho no ha sido o está siendo remunerado.

QUINTO.- Que de esta manera, el artículo 20 de la referida Directiva establece como “...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. E informarán de ello inmediatamente a la Comisión...” y que “...para la remuneración o la prestación económica... 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...”.

Que de lo anterior se desprende que esta parte tiene reconocido legalmente dicho derecho, y no sólo eso si no que se ha de remunerar el permiso de 8 semanas ya concedido.

Y ello sin que se pueda aducir la falta de cualquier tipo de desarrollo reglamentario por tanto. Ya que esta obligación no puede ser incumplida por la Administración intentando reconducir la solicitud del interesado a un cauce procesal que hace materialmente imposible el



reconocimiento para el interesado de los derechos de derivan del ordenamiento jurídico de la Unión Europea, según la interpretación del propio TJUE.

SEXTO.- Que a fecha de 1 de septiembre de 2024 esta materia ni se ha negociado con las Organizaciones Sindicales, ni es un permiso remunerado y ni siquiera está siendo disfrutado por la totalidad de los empleados públicos de la AEAT. Pese a que esta parte se le haya concedido.

Que esta parte puede entender que se le esté causando un perjuicio económico y familiar. No se puede asumir una falta de previsión, dedicación o capacidad de los actuales gestores de la AEAT, que, de manera unilateral están desatendiendo una materia objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales, amén de hacer una interpretación personal de la norma establecida por la Unión Europea.

Que los hechos descritos supondrían a juicio de esta parte la vulneración del principio de seguridad jurídica que ampara nuestro ordenamiento jurídico, en relación al principio de legalidad contenidos en el artículo 9 de la Constitución Española.

Y así mismo supondría una vulneración del principio de igualdad y de tutela efectiva amparados en los artículos 14 y 24 de la Constitución Española,

“...Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social...”

“...Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión...”

Por todo ello,

SUPLICO A LA SRA. DIRECTORA GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, 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 tenga por interpuesta RECLAMACIÓN en solicitud de que se reconozca al compareciente el derecho a que se abone la remuneración correspondiente al permiso parental de 8 semanas ya concedido de la manera expuesta

anteriormente, junto con sus intereses legales correspondientes, con cuanto más proceda en Derecho.

Por ser Justicia que solicito,

FDO.: D. / D^a.

SR./SRA. DIRECTOR/A GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

Calle Infanta Mercedes nº. 37

C.P. 28071 de Madrid