



**UNIVERSIDADE DA CORUÑA**

---

**EL CARÁCTER POLIÉDRICO DE LA  
VULNERABILIDAD SOCIAL:**

**LOS PROBLEMAS LABORALES, MATERNOFILIALES Y  
DE ASISTENCIA SANITARIA DE MUJER MIGRANTE**

---

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**Alumno: Rubén Esparís Barreiro**

**Tutora: Noelia Collado Rodríguez**

**GRADO EN DERECHO**

**CURSO ACADÉMICO 2021/2022**

# ÍNDICE

<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>3</b>
<b>LISTADO DE ABREVIATURAS.....</b>	<b>4</b>
<b>SUPUESTO DE HECHO.....</b>	<b>5</b>
<b>I. REDUCCIÓN UNILATERAL DE LA JORNADA DE TRABAJO .....</b>	<b>6</b>
1.1 Introducción .....	6
1.2 Fondo del asunto .....	7
1.3 Conclusión .....	14
<b>II. ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL .....</b>	<b>15</b>
2.1 Introducción .....	15
2.2 Fondo del asunto .....	15
2.3 Conclusión .....	19
<b>III. PATRIA POTESTAD: OBLIGACIONES E INCUMPLIMIENTO.....</b>	<b>21</b>
3.1 Introducción .....	21
3.2 Fondo del asunto .....	21
3.3 Conclusión .....	26
<b>IV. ACCESO A LA SANIDAD PÚBLICA. LA TARJETA SANITARIA .....</b>	<b>27</b>
4.1 Introducción .....	27
4.2 Fondo del asunto .....	27
4.3 Conclusión .....	30
<b>V. DERECHO A LA REAGRUPACIÓN FAMILIAR.....</b>	<b>31</b>
5.1 Introducción .....	31
5.2 Fondo del asunto .....	32
5.3 Conclusión .....	35
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>36</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>38</b>
<b>APÉNDICE JURISPRUDENCIAL .....</b>	<b>40</b>
<b>APÉNDICE LEGISLATIVO .....</b>	<b>42</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Derecho a prestación según días cotizados. ....	16
-----------------------------------------------------------------	----

## LISTADO DE ABREVIATURAS

<b>AN</b>	Audiencia Nacional
<b>Art(s).</b>	Artículo(s)
<b>CC</b>	Código Civil
<b>CE</b>	Constitución Española
<b>DNI</b>	Documento Nacional de Identidad
<b>DOGA</b>	Diario Oficial de Galicia
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores
<b>IPREM</b>	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
<b>IRPF</b>	Impuesto sobre la renta de las personas físicas
<b>LIRPF</b>	Ley del Impuesto sobre la renta de las personas físicas
<b>LISOS</b>	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
<b>LJS</b>	Ley reguladora de la Jurisdicción Social
<b>NIE</b>	Número de Identidad de Extranjero
<b>RD</b>	Real Decreto
<b>RIRPF</b>	Reglamento del Impuesto sobre la renta de las personas físicas
<b>SAN</b>	Sentencia de la Audiencia Nacional
<b>SERGAS</b>	Servizo Galego de Saúde
<b>SS</b>	Seguridad Social
<b>SSTS</b>	Sentencias del Tribunal Supremo
<b>STS</b>	Sentencia del Tribunal Supremo
<b>STSJ</b>	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
<b>TS</b>	Tribunal Supremo

## SUPUESTO DE HECHO

María Martínez es una mujer peruana que, en el año 2018, decide dejar su país de origen y emigrar a España con el fin de conseguir dinero para mantener a sus tres hijas de catorce, diez y ocho años, que quedaron a cargo de su familia, consiguiendo alejarse así de una expareja violenta y padre de las niñas, José Vidal, que había ingresado en prisión. Llega al municipio de Carral por mediación de un familiar, residente del mismo lugar, que le consiguió un contrato de interina y le ayudó con el proceso para obtener la autorización de residencia y de trabajo.

En el mes de mayo del año 2019, María deja el trabajo y se traslada a la ciudad de A Coruña, donde firma un contrato de carácter indefinido y a jornada completa como ayudante de cocina en una franquicia de hostelería y restauración. Sin embargo, con la llegada de la pandemia, la empresa decide reducir la jornada completa a jornada parcial de toda la plantilla, incluida la de María. Para ello, el empresario se puso en contacto con cada uno de los empleados de forma individual para aclararlas razones de esta reducción y, sin más explicación y dilación, entregarles un documento para que firmasen conforme estaban de acuerdo con la modificación de la jornada estipulada en el contrato. María, sin ser conocedora de sus derechos y por miedo a ser despedida o recibir algún tipo de sanción por parte de la empresa, firma dicho documento.

Durante su estancia en A Coruña, en septiembre del año 2020, María comienza con Carlos Gutiérrez, un coruñés que se dedica a la tala forestal, una relación afectivo-amorosa y de convivencia que lleva a María a trasladarse a vivir al apartamento de Carlos. Fruto de esta relación, María queda embarazada en febrero del año 2022 y, por acuerdo de ambos, deciden continuar con el embarazo. El 20 de octubre de ese mismo año, María da a luz a una niña, no obstante, Carlos le comunica que no tiene intención ninguna de reconocerla ni de asumir sus responsabilidades como padre, por lo que María se ve obligada a abandonar el apartamento donde convivían y pedir ayuda a Cáritas, en donde le ofrecieron una vivienda de acogida temporal en la que ahora está viviendo con la niña.

Tras registrar el nacimiento del bebé, María se dispone a solicitar su tarjeta sanitaria en el centro de salud más cercano a su domicilio, pero quienes la atienden le comunican que tiene que ir al centro de salud de Carral, que es donde se encuentra empadronada. Ante las dificultades y trabas que le supone viajar a Carral con una recién nacida, María aún no ha podido solicitar dicha tarjeta.

Simultáneamente, en Perú tienen lugar otros hechos. Su expareja, José Vidal, sale de prisión y se lleva a las niñas consigo para hacerse con el dinero que María les envía y malgastarlo en alcohol. Ante esta situación, la tía de las niñas, residente en Perú, decide interponer una denuncia acusando a María y a José por abandono de las hijas, de la cual resulta una orden de alejamiento del padre con sus hijas y un ultimátum a María de que tiene dos opciones para no perder la custodia: volver a Perú para hacerse cargo de las niñas o que éstas se reagrupen con su madre en A Coruña. Sin embargo, María se encuentra en una encrucijada puesto que, por un lado, tiene miedo de volver a Perú debido a las amenazas, el acoso e intentos de manipulación constantes que recibe por parte de José y, por otro lado, no quiere que sus hijas, ahora de dieciocho, catorce y doce años, vengán aquí debido a la situación de precariedad y vulnerabilidad en la que se encuentra en la actualidad.

## I. REDUCCIÓN UNILATERAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

### 1.1 Introducción

De acuerdo con las reglas del Código Civil, dado que “*la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes*” (art. 1256 CC), existe una regla general favorable a la imposibilidad de modificar de forma sobrevenida las obligaciones pactadas, salvo en el caso de que ambas partes estén conformes. En principio, pues, únicamente se admiten las modificaciones de carácter bilateral<sup>1</sup>.

En el contrato de trabajo, en cambio, las cosas son más complicadas. El hecho de que su ejecución se prolongue en el tiempo y, sobre todo, su carácter instrumental al funcionamiento de la organización empresarial y a sus cambiantes requerimientos, hace que se establezcan reglas especiales que posibilitan la introducción unilateral de cambios en la configuración de las obligaciones pactadas. De hecho, el ET dedica una de sus secciones a diferentes modificaciones de carácter unilateral que pueden afectar a la prestación de trabajo inicialmente pactada (movilidad funcional: art. 39 ET), al lugar en el que se desarrolla (movilidad geográfica: art. 40 ET) o al resto de las condiciones aplicables (art. 41 ET: modificación sustancial de las condiciones de trabajo)<sup>2</sup>.

Así, por tratarse de una relación de ejecución sucesiva, el contrato de trabajo y la relación laboral, están expuestos a sufrir modificaciones en su contenido a lo largo de su vigencia. Tales cambios pueden ser introducidos por disposiciones legales, por convenios colectivos o por acuerdo entre las partes, salvaguardando siempre el orden jerárquico, las competencias de regulación de cada una de esas fuentes y los límites que sean pertinentes, como la prohibición de renuncia de derechos<sup>3</sup>.

Sin embargo, también cabe plantearse si los cambios pueden ser introducidos unilateralmente por las partes del contrato de trabajo. En este sentido, como se expresó anteriormente con cita de los arts. 39, 40 y 41 ET, el empresario, por su parte, puede hacerlo, ya sea al amparo de sus poderes ordinarios de organización y dirección del trabajo, o bien al amparo de las facultades que específicamente le concede el ET, que son bastante amplias, en cuanto le permiten modificar aspectos esenciales de la relación laboral. Para ello, no obstante, el empleador debe cumplir determinadas exigencias de fondo y de procedimiento<sup>4</sup>.

A estos efectos, el empresario se encuentra facultado para acordar la reducción de la jornada de trabajo establecida en la empresa, pero siguiendo un determinado procedimiento de consulta a los representantes de los trabajadores, cuando concurren *causas económicas, técnicas, organizativas o de producción* (art. 47.2 ET y arts. 16 y ss. RD 1483/2012<sup>5</sup>). Así, se establecen un tope máximo y un tope mínimo de reducción: un

---

<sup>1</sup> CAMPS RUIZ, L. M. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. en *Derecho del Trabajo*, 5ª edición, 2016, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, p. 455.

<sup>2</sup> *Ibidem*.

<sup>3</sup> MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. en *Derecho del Trabajo*, 28ª edición, 2019, Editorial Tecnos, Madrid, p. 776. Esta característica ha sido apuntada por el TS, quien, en la STS de 7 de noviembre de 2008, señala que el hecho de que la empresa modifique unilateralmente la jornada y el salario, entraña una evidente renuncia de los derechos de naturaleza indisponible derivados del art. 41 ET, vulnerando la norma de derecho común citada con anterioridad, y que prohíbe dejar al arbitrio de uno de los contratantes la validez y el cumplimiento de los contratos [EDJ 2008/305153].

<sup>4</sup> *Ibidem*.

<sup>5</sup> Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo, calculados sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual, en función de cuál sea el criterio de fijación de la jornada existente en la empresa<sup>6</sup>.

La finalidad de esta singular reducción de la jornada laboral de trabajo por causas empresariales, es el ajuste temporal del empleo en circunstancias de descenso coyuntural de la actividad productiva. De ahí que el acuerdo de la reducción haya de limitarse a un período de tiempo determinado, algo que no sucede en el caso presentado. Además, para ser consecuentes con esta finalidad, durante este período de tiempo no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor (art. 47.2 ET)<sup>7</sup>.

## 1.2 Fondo del asunto

Cabe preguntarse entonces, con el fin de encuadrar el supuesto de hecho y aportar soluciones, si la reducción de jornada sufrida por María Martínez, constituye una modificación sustancial de las condiciones del contrato, de forma unilateral.

En este sentido, para que una decisión empresarial modificativa se considere como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deben concurrir los siguientes presupuestos<sup>8</sup>:

- Que la modificación afecte a las condiciones laborales del trabajador susceptibles de ser modificadas.
- Que la modificación responda a una decisión unilateral del empresario y esté fundada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.
- Que el empresario, en los cauces de establecer la modificación, cumpla con las reglas del procedimiento establecidas a estos efectos.

De esta forma, la decisión empresarial debe suponer una modificación de las condiciones de trabajo que se encuentren en vigor, suponiendo un cambio real en las mismas, de forma que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, y sin que puedan encajarse tales modificaciones dentro de las manifestaciones del poder de dirección propio del empresario, conocido entre la doctrina, como el *ius variandi empresarial*<sup>9</sup>.

Así, el carácter sustancial de una modificación de las condiciones de trabajo no se refiere al hecho de que la condición sea sustancial, sino a que sea sustancial la propia modificación, no siendo por tanto el elemento decisivo para considerarla una

---

<sup>6</sup> MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. en *Derecho del Trabajo*, 28ª edición, 2019, Editorial Tecnos, Madrid, p. 621.

<sup>7</sup> *Ibidem*.

<sup>8</sup> Así se establece en FRANCIS LEFEBVRE. *Memento del contrato de trabajo*. Madrid: Francis Lefebvre 2021.

<sup>9</sup> Este viene siendo el criterio habitual del TS, reflejado, entre otras, en las SSTs de 20 de octubre de 2019, y 22 de enero de 2014 [EDJ 2009/271406 y 2014/11901, respectivamente], en donde el alto tribunal español afirma que para ser considerada una modificación sustancial de las condiciones de trabajo la misma debe *venir referida a unas condiciones en la relación laboral preexistente* y no a través de la firma de un nuevo contrato, puesto que lo que tendría lugar en este último caso, sería una *novación de la relación laboral*. Además, el TS asienta criterio estableciendo que las modificaciones sustanciales *son aquellas de tal naturaleza que alteran y transforman los aspectos fundamentales de la relación laboral, en términos tales que pasan a ser otros de modo notorio*.

modificación sustancial, la condición afectada, sino el alcance o importancia que tal modificación suponga para el trabajador, convirtiéndose así en una cuestión casuística<sup>10</sup>.

Se trata de una cuestión de relevancia, puesto que la delimitación de las modificaciones en las condiciones de trabajo en sustanciales o accidentales (*ius variandi empresarial*), es lo que determina el régimen jurídico a aplicar para su adopción. Así, en las modificaciones no sustanciales el empresario tiene libertad para imponer los cambios, sin más límites que el respeto a los derechos fundamentales del trabajador. En cambio, en las modificaciones sustanciales, el cambio tan solo puede ser adoptado en los supuestos previstos legalmente y por las causas y con los requisitos establecidos, de forma que, si no es así, el trabajador puede impugnar el cambio<sup>11</sup>.

En concreto, en determinados pronunciamientos, como la STS de 27 de diciembre de 2013, para calificar de sustancial una modificación, se requiere que tal cambio implique consecuencias para el trabajador, de forma que conlleve un perjuicio o una mayor onerosidad o sacrificio para el empleado en orden a considerarla sustancial, siendo necesario que el trabajador pruebe esta repercusión, aunque en casos en los que el perjuicio es evidente, existen pronunciamientos en donde el propio juez presume la sustancialidad de la modificación solo con los datos del caso (STS del 7 de febrero de 2005)<sup>12</sup>.

En el caso que nos atañe, la modificación que sufre la empleada tiene que ver con la reducción de su jornada laboral. En concreto, con el paso de una jornada a tiempo completo (fijada en contrato laboral de carácter indefinido), a una jornada a tiempo parcial (con el evidente perjuicio de la consecuente reducción salarial). En este punto, el art. 41.1, apartado a) del ET, a modo de lista *ad exemplum* prevista en la Ley (puesto que no se trata de un *numerus clausus*), establece que tendrá la condición de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a la jornada de trabajo.

Además, el art. 12.4, apartado e), del ET, dispone que *la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial [...] tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo [...]. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*<sup>13</sup>.

De esta forma, pese a que son posibles las modificaciones en la jornada de trabajo, aumentándola o reduciéndola, un trabajador a tiempo completo no puede ser obligado a convertirse en un trabajador a tiempo parcial o viceversa, pues en tales casos se precisa

---

<sup>10</sup> FRANCIS LEFEBVRE. *Memento del contrato de trabajo*. Madrid: Francis Lefebvre 2021. En consonancia con las SSTS 22 de noviembre de 2005 [EDJ 2005/214119], al establecer que el adjetivo sustancial, implica un concepto jurídico indeterminado, que habrá de valorarse en cada caso concreto, pero partiendo siempre de la premisa de que el cambio ha de ser trascendente y esencial, entendido como lo más importante de la cosa en concreto.

<sup>11</sup> FRANCIS LEFEBVRE. *Memento del contrato de trabajo*. Madrid: Francis Lefebvre 2021.

<sup>12</sup> STS del 27 de diciembre de 2013, con EDJ 2013/292358 y STS del 7 de febrero de 2005, con EDJ 2005/71729 para su mejor identificación.

<sup>13</sup> Así lo establece el art. 12.4 e) ET.



del consentimiento del trabajador, y en este sentido han resuelto una gran variedad de sentencias, entre ellas, la STSJ de Aragón, de 23 de junio de 2010<sup>14</sup>.

Además, la imposición unilateral de la jornada reducida (con carácter individual o colectivo), e incluso la modificación colectiva acordada con los representantes de los trabajadores, no determinan la mutación del contrato a tiempo completo en a tiempo parcial, sino la mera reducción de la jornada en contrato a tiempo completo, que persistirá como tal categoría jurídica, puesto que la específica modalidad del contrato a tiempo parcial únicamente puede ser fruto de una conversión contractual que se instrumente por medio de una novación extintiva, que en todo caso requiere de la voluntad del trabajador<sup>15</sup>.

Debe tenerse en cuenta que, en este caso, la firma del documento que le es entregado a María Martínez por la empresa, no es signo de ninguna voluntad de la empleada de estar a favor de tal reducción y aceptarla, puesto que tal documento es firmado por la trabajadora incurriendo en vicios del consentimiento, en concreto, intimidación.

En este sentido, es evidente que no tiene lugar aquí una intimidación física o violenta, sin embargo, sí tienen lugar los suficientes elementos presentes en una coacción moral intimidatoria, como para calificar de nulo el documento firmado por la empleada. Así, el documento de cambio en la jornada laboral, es firmado de forma individual por cada uno de los trabajadores, reuniéndose el empresario con cada uno de ellos, evitando que exista la suficiente fuerza de grupo como para entender lo que está sucediendo, y si existe verdadera obligación por los empleados de firmar el documento. Además, María Martínez firma bajo el temor de las posibles consecuencias negativas que conllevaría no asumir el cambio (sanciones, despido, etc.), y todo ello bajo un evidente desconocimiento de cuáles eran sus derechos como trabajadora, y sin conocer cuáles son las obligaciones y procedimientos que debe seguir el empresario para imponer tal modificación en la jornada<sup>16</sup>.

Por ello, la firma del documento no lleva aparejado ningún tipo de validez legal o contractual, ni puede tener fuerza probatoria, al no concurrir en su celebración, los tres elementos básicos y necesarios de todo contrato, en donde además de una causa y un objeto, debe existir un consentimiento libre y plenamente conocedor, en el que no incurra ningún tipo de fuerza externa o desconocimiento de los que se derive su vicio<sup>17</sup>.

Pero, además, y teniendo en cuenta que la modificación impuesta por la empresa además de ser sustancial, es colectiva (puesto que, si bien se reúne de forma individual con los trabajadores, les afecta a todos por igual y en la misma medida) para la aprobación de la medida por supuestas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

---

<sup>14</sup> En tal pronunciamiento del TSJ de Aragón [EDJ 2010/239979], la jornada laboral de la empleada, se reducía de forma unilateral por la empresa, pasando de 40 horas semanales, a 30, con la consiguiente disminución de su retribución, resolviendo el tribunal a favor del derecho de la trabajadora a rescindir su contrato, a acudir a la extinción indemnizada, o a ejercitar la facultad resolutoria con su correspondiente indemnización, soluciones, todas ellas, que serán propuestas a continuación también para este caso.

<sup>15</sup> FRANCIS LEFEBVRE. *Memento del contrato de trabajo*. Madrid: Francis Lefebvre 2021, con cita de la STS de 7 de octubre de 2011 [EDJ 2011/263198], en donde el TS establece que una reducción significativa de la jornada de un trabajador que presta servicios a tiempo completo, impuesta por la empresa sin el consentimiento del trabajador, conlleva saltarse el procedimiento establecido por el ET y, por tanto, no debe tener efectos.

<sup>16</sup> Con base en los arts. 1265, 1268 y concordantes del Código Civil.

<sup>17</sup> Con base en el art. 1261 del Código Civil.

que la justifiquen (arts. 51 y 52 ET), debe seguirse un procedimiento concreto por el empresario. De hecho, en el caso de las modificaciones colectivas, las medidas deben consultarse previamente con los representantes de los trabajadores, con el fin de lograr un acuerdo negociador<sup>18</sup>.

Así, cuando se trata de modificaciones colectivas, el procedimiento para su imposición es más exigente que cuando son individuales, estableciéndose la especialidad de que el empresario tiene la obligación de negociar previamente con los representantes de los trabajadores con vistas a alcanzar un acuerdo, y si bien su consecución no es imprescindible, sí constituye requisito imprescindible y necesario para la efectividad de la modificación, el agotamiento previo de un período de consultas con tales representantes y la posterior notificación a los trabajadores afectados, algo que no ha tenido lugar en la modificación del caso objeto de estudio<sup>19</sup>.

A estos efectos, debe tenerse en cuenta que la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)<sup>20</sup>, establece que el empresario que actúe arbitrariamente, al margen de los supuestos y procedimientos establecidos legalmente (como ha sido el caso), puede incurrir en una infracción laboral calificada como grave o muy grave, en función del caso. En concreto, la adopción de modificaciones unilaterales en las condiciones de trabajo y el incumplimiento del período de consultas en las modificaciones de carácter colectivo, tienen la consideración de infracciones graves, sancionándose con multa pecuniaria de entre 626 a 6.250€, por cada una de estas dos infracciones<sup>21</sup>.

Así, y con base en todo lo expuesto con anterioridad, las posibilidades de acción de las que dispone María Martínez son múltiples, y se exponen a continuación:

#### A) Aquietamiento

Se plantea esta opción no como una recomendación para la trabajadora, sino a efectos de que sea conocido el hecho de que el trabajador puede aquietarse a la decisión empresarial y asumir o aceptar el cambio decidido por el empresario, y ello puede suceder, no solo necesariamente de forma explícita, sino que, en ocasiones, el propio transcurso de los plazos legales para impugnar una medida modificativa (20 días hábiles de caducidad a computar desde la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o sus representantes), puede llevar implícito un aquietamiento del trabajador afectado<sup>22</sup>.

Por ello, y tal como se ha adelantado, se plantea esta opción para ser puesta en conocimiento de la empleada, con el objetivo de que María Martínez sea consciente de que, en ocasiones, se ha apreciado aquietamiento de las medidas por el mero transcurso

---

<sup>18</sup> FALGUERA BARÓ, M. A. en *Practicum del proceso laboral*. Pamplona. Thomson Reuters Proview, 2017, p. 779 y FRANCIS LEFEBVRE. *Memento del contrato de trabajo*. Madrid, 2021.

<sup>19</sup> Con base en las SSTs del 10 de diciembre de 2003 [EDJ 2003/187381] y 6 de octubre de 2009 [EDJ 2009/265815], así como en la STSJ de Galicia, del 5 de junio de 2003 [EDJ 2003/173224], en donde se establece que, si bien la Ley no prevé la calificación que haya de dársele a las modificaciones que se lleven a efecto sin observar el período de consultas, el cauce adecuado para afectar a tal condicionamiento, debe ser su nulidad.

<sup>20</sup> Regulada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

<sup>21</sup> Así se establece en los arts. 7, 8, 10 y 12 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<sup>22</sup> FRANCIS LEFEBVRE. *Memento del contrato de trabajo*. Madrid: Francis Lefebvre 2021.

de varios meses o más de un año desde que se operó el cambio sin que el trabajador reaccione frente a él<sup>23</sup>.

## B) Impugnación judicial

Entre las posibles vías de reacción de las que dispone María Martínez, se encuentra la posibilidad de impugnar judicialmente la medida impuesta por la empresa, bajo la pretensión e intención de que se revoque la unilateral decisión empresarial de que su jornada pase a ser parcial (con la consiguiente reducción salarial), por ser nula o injustificada, y se condene a la empresa a reponer a la trabajadora en sus condiciones contractuales anteriores. Tal pretensión, debe ser solicitada por la actora ante la jurisdicción social, al haberse adoptado la medida sin existir un período previo de consultas, junto con un posible abuso de derecho, al exigir a cada uno de los empleados que firmaran individualmente un documento conforme consentían el cambio<sup>24</sup>.

Para conocer de estas impugnaciones, la Ley reguladora de la Jurisdicción Social<sup>25</sup> (en adelante, LJS) ha habilitado un proceso especial, de carácter urgente y preferente, que debe seguirse tanto si el empresario cumplió con los trámites formales exigidos, como si no lo hizo. Pero debe tenerse en cuenta el plazo de caducidad de la acción, puesto que la demanda con que se abre el proceso debe interponerse dentro del plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores (art. 138.1 LJS, en relación con el art. 59.4 ET). Ahora bien, como la LJS ha optado por traer a este proceso especial todo tipo de reclamaciones (aunque no se hayan seguido los trámites formales exigidos, se acude también a este procedimiento), se ha tenido que establecer un segundo plazo de prescripción precisamente para los casos en que falta notificación. En estos casos, la acción prescribe por el transcurso del plazo de un año desde el día en que pudiera ejercitarse (art. 138.1, *in fine*, LJS)<sup>26</sup>.

La legitimación activa para ejercitar la acción corresponde a los trabajadores afectados por la decisión empresarial en los casos en donde la medida es individual. Sin embargo, al tratarse en este caso de una medida colectiva, el cauce procesal debe ser iniciado por los representantes legales o sindicales de los trabajadores, sustanciándose como un conflicto colectivo<sup>27</sup>.

Requiere mención especial, en este punto, la reciente STS de 27 de febrero de 2020, en donde el TS resuelve una impugnación similar a la aquí estudiada a través de esta modalidad procesal especial, declarando nula la decisión empresarial por haberse adoptado incumpliendo las exigencias legales de forma<sup>28</sup>.

Para finalizar esta vía, cabe destacar que la sentencia que finalmente declare injustificada la medida, debe reconocer el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la

---

<sup>23</sup> Así se ha pronunciado el TS en su STS del 20 de abril de 2009 [EDJ 2009/101860], en donde se aprecia prescripción de la acción extintiva y consiguiente aquietamiento (aceptación tácita) en caso de transcurso de más de un año desde la efectividad de la medida, sin que el trabajador se pronunciara al respecto durante tal plazo, conllevando dicho comportamiento, a juicio del tribunal, la sumisión hacia la medida impuesta. Es por ello por lo que se recomendará a la trabajadora del presente caso, que invoque su disconformidad, impugnando la medida por no considerarla ajustada a derecho.

<sup>24</sup> FRANCIS LEFEBVRE. *Memento del contrato de trabajo*. Madrid: Francis Lefebvre 2021.

<sup>25</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

<sup>26</sup> MONTOYA MELGAR, A. y otros en, *Curso de procedimiento laboral*. Madrid: Editorial Tecnos, 2019, p. 245.

<sup>27</sup> *Ibidem*.

<sup>28</sup> STS de 27 de febrero de 2020 [EDJ 2020/554423] para su mejor identificación.

decisión empresarial hubiera podido ocasionar al trabajador durante el tiempo en que esta produjese efectos<sup>29</sup>.

Se admite expresamente la posibilidad de acumular a esta acción la reclamación de una indemnización adicional, derivada de la lesión de derechos fundamentales, incluido el daño moral por la firma del documento con vicios en el consentimiento. En la misma sentencia en que se declare el derecho a ser repuesto en las anteriores condiciones de trabajo, deberá también el juez pronunciarse sobre la cuantía de esta segunda indemnización, valorando los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, como así se expone en el art. 183 LJS<sup>30</sup>.

Además, con base en la STS del 20 de mayo de 2014, la condena a reponer al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, en caso de declararse injustificada la sustancial modificación de la jornada, con su correspondiente rebaja salarial, lleva aparejada la reintegración de todos sus derechos, sin necesidad de que el fallo contenga expresión literal en relación con el salario, al ser precisamente ésta una de las condiciones que se ven alteradas como consecuencia de la imposición de una medida contraria a derecho<sup>31</sup>.

### C) Extinción indemnizada de la relación laboral

Con base en el art. 267 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), y en el art. 1 del Real Decreto 625/1985, de protección por desempleo, el trabajador tiene también la posibilidad de optar por extinguir su contrato, es decir, poner fin a la relación laboral de forma unilateral, y recibiendo además una indemnización, con el correspondiente derecho a percibir la prestación por desempleo, siempre que se de alguno de estos supuestos en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo<sup>32</sup>:

- Que el cambio sea perjudicial para el trabajador, al margen de ser un daño lícito o no, y afecte a un conjunto de materias, entre las que se encuentra la que aquí importa: el tiempo de trabajo. Por lo que se cumple este supuesto.
- Que exista una relación de causalidad entre dicho perjuicio, y la modificación impuesta.

En estos casos, donde el cambio es perjudicial para el trabajador y afecta al tiempo de trabajo, la indemnización asciende a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año, con un máximo de 9 mensualidades. Además, es irrelevante que el perjuicio sufrido sea imputable o no al empresario, puesto que la finalidad de la norma es evitar la perturbación que la modificación puede producir en el trabajador, facultándole a resolver el contrato de trabajo, de forma que la rescisión contractual no se dirija a impugnar la decisión

---

<sup>29</sup> Así, por ejemplo, en la STSJ de Madrid, de 15 de abril de 2014 [EDJ 2014/82784], se reconoce el derecho a un trabajador a ser resarcido por el perjuicio que le ocasionó dejar de prestar trabajo en el turno de noche, y pasar a hacerlo en el turno de mañana, cuantificando los daños en la cuantía equivalente al plus de nocturnidad que dejó de percibir.

<sup>30</sup> FRANCIS LEFEBVRE. *Memento del contrato de trabajo*. Madrid: Francis Lefebvre 2021.

<sup>31</sup> Según la STS del 20 de mayo de 2014, con EDJ 2014/91265, para su mejor identificación.

<sup>32</sup> BLASCO LAHOZ, J. F., y LÓPEZ GANDÍA, J. en *Curso de Seguridad Social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019.

empresarial modificativa, sino a extinguir la relación laboral con la correspondiente indemnización<sup>33</sup>.

Debe tenerse en cuenta que, en estos casos, el perjuicio debe ser probado por la parte actora, puesto que el mismo no se presume. Así, la carga de la prueba pertenece al empleado, sin que sea correcto presumir aquí una inversión de la carga de la prueba, no bastando con una alusión genérica a la notoriedad del perjuicio<sup>34</sup>. Pero sí se considera perjuicio sin necesidad de prueba, según la STSJ de Málaga del 8 de octubre de 1999, la reducción de la jornada que conlleve una reducción en la retribución de un 50%. En este mismo punto, se ha pronunciado también la STSJ de Valladolid del 25 de noviembre de 1997<sup>35</sup>.

Además, María Martínez, como trabajadora, tendrá la posibilidad de resolver el contrato por sí misma sin necesidad de que exista previo pronunciamiento judicial<sup>36</sup>. Deberá hacerlo a través de una comunicación con el empresario en donde ponga de manifiesto su voluntad de finalizar la relación laboral (preferentemente por vía escrita, para dejar constancia).

En dicha comunicación, tendrá que expresar cada concreto perjuicio que se le haya ocasionado como consecuencia del establecimiento de la medida<sup>37</sup>, quedando extinguido el contrato y la relación laboral desde el momento mismo en que comunique su opción al empresario. No se fija un plazo legal y específico para el ejercicio de esta facultad rescisoria, pero la jurisprudencia ha entendido inaplicable el plazo de 20 días de caducidad, mencionado con anterioridad, para la acción de impugnación de la medida, ya que ambas acciones son diferentes<sup>38</sup>, y no estando sujeta esta acción a ningún plazo específico, parece habersele atribuido por la jurisprudencia el plazo general de prescripción de un año<sup>39</sup>.

En cuanto a la acumulación de acciones, es viable que María Martínez plantee en un mismo proceso la acción de resolución contractual indemnizada<sup>40</sup> y, subsidiariamente, para el caso de que no se aprecie el perjuicio, solicitar la impugnación de la medida, en ambos casos con la sanción pecuniaria correspondiente al empresario anteriormente mencionada<sup>41</sup>.

Por último, y bajo una actitud meramente preventiva, no puede sorprender a la actora el hecho de que la empresa demandada, al haber reducido el tiempo de trabajo y remuneración de sus empleados a jornada parcial como consecuencia de la pandemia, en su contestación a la demanda con posible reconversión, utilice la absolutamente reciente STS del 12 de mayo de 2021<sup>42</sup>, en donde una empresa minorista textil, como consecuencia del estado de alarma, adopta diversas medidas referidas a sus trabajadores (como trasladar su trabajo a los pedidos online, con horarios y condiciones diferentes), quienes tras

---

<sup>33</sup> FRANCIS LEFEBVRE. *Memento del contrato de trabajo*. Madrid: Francis Lefebvre 2021, con cita de la STJ de Aragón del 11 de abril de 2006 [EDJ 2006/298059].

<sup>34</sup> Extraído de la STSJ de Las Palmas, del 31 de enero de 2013 [EDJ 2013/63762].

<sup>35</sup> STSJ de Málaga con EDJ 1999/30483 y STSJ de Valladolid con EDJ 1997/59510.

<sup>36</sup> Según la STS del 18 de agosto de 2008, con EDJ 2008/203687.

<sup>37</sup> Con base en la STSJ de Castilla-La Mancha, del 21 de enero de 2016 [EDJ 2016/5256].

<sup>38</sup> Así lo establece la STS del 29 de octubre de 2012 [EDJ 2012/263609].

<sup>39</sup> Tras pronunciarse, en este sentido, la STSJ de Málaga del 5 de noviembre de 2015 [EDJ 2015/264828].

<sup>40</sup> Mecanismo citado en FRANCIS LEFEBVRE. *Memento del contrato de trabajo*. Madrid: Francis Lefebvre 2021, consistente en exigir indemnización a la vez de extinguir la relación contractual.

<sup>41</sup> Tal acumulación de acciones, ha sido permitida por la STS del 18 de diciembre de 1989 [EDJ 1989/11388].

<sup>42</sup> Con EDJ 2021/561850.

demandar a la empresa, alegando modificación sustancial de las condiciones de trabajo, reciben una desestimación total de la demanda, al ser considerada la situación -provocada por la pandemia-, como meramente excepcional y justificativa de las medidas; y que, según el TS, encajarían dentro del poder de dirección y organización (*ius variandi*) de la empresa.

Tal precedente judicial, puede ser alegado por la empresa frente a las pretensiones de María Martínez, sin embargo, la modificación de su jornada no encaja con una medida provisional o transitoria, propia de la pandemia, sino con una situación que, aunque en un principio pudiera encajar en la anterior resolución del TS, se prolonga en el tiempo, más allá del estado de alarma, terminando por convertirse en una modificación sustancial que no encuentra justificación en la situación sanitaria provocada por la COVID-19.

Además, podrá responder la actora a esa remisión de la empresa demanda a esta sentencia, recordando que, en la SAN del 18 de octubre de 2021<sup>43</sup>, aún más reciente que la anterior sentencia, se declara que la ausencia de buena fe y la debida información y documentación por parte de la empresa en el período de consultas, es causa de nulidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo. En concreto, en esta resolución de la Audiencia Nacional (AN), una empresa aeronáutica, como consecuencia del COVID-19, pretende modificar las condiciones de trabajo de sus tripulantes, correspondiendo a la AN resolver si tal modificación era sustancial, o simplemente accidental, y propia del *ius variandi* empresarial.

Los hechos del caso, tras ser estudiados por el Tribunal, evidenciaban una ausencia de buena fe negocial y el quebrantamiento de los más elementales deberes de información y documentación por parte de la empresa, al igual que en el caso objeto de estudio, puesto que en ambos sucesos los datos eran sesgados, sin período de consultas o con un período insuficiente, provocando que la AN resolviera que tal método para imponer el cambio conllevara la nulidad de este<sup>44</sup>.

### 1.3 Conclusión

La reducción de la jornada de trabajo sufrida por María, en sentido técnico y jurídico, es una reducción *unilateral* de la jornada laboral, es decir, no se produce de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario. En estos casos, lo relevante es conocer las causas y el procedimiento llevado a cabo por la empresa, para saber si se ha actuado conforme a Derecho.

Cuando concurren concretas *causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*, siguiendo el procedimiento legal establecido, la jornada puede reducirse unilateralmente por la empresa. El empresario tiene derecho a ello. Sin embargo, conocidos los hechos, se puede concluir que no se han respetado los cauces que marca la Ley. Partiendo de esta base, se le proponen a María diferentes vías para que pueda defender sus intereses, a saber: aquietamiento, impugnación judicial, y extinción indemnizada de la relación laboral.

---

<sup>43</sup> Con EDJ 2021/722828.

<sup>44</sup> FRANCIS LEFEBVRE. *Memento del contrato de trabajo*. Madrid: Francis Lefebvre 2021.

## II. ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### 2.1 Introducción

La acción protectora del sistema de la Seguridad Social se encarga de detectar las necesidades sociales objeto de protección y los mecanismos específicos de cobertura de las mismas<sup>45</sup>.

Así, detectada la necesidad social, el mecanismo protector entra en juego. Además, en el ámbito contributivo, no lo hace atendiendo a las efectivas necesidades del sujeto, sino que, producido el hecho merecedor de protección, el contribuyente es automáticamente protegido<sup>46</sup>.

De esta forma, se cubre el riesgo antes de que este se llegue a producir. Por ejemplo, en una situación de pérdida de trabajo, el ciudadano puede solicitar la prestación por desempleo de manera automática tras su despido (siempre que cumpla los requisitos de cotización) y sin obligación de probar una situación de necesidad, puesto que la misma ya se presume<sup>47</sup>.

### 2.2 Fondo del asunto

En el caso objeto de estudio, los mecanismos de protección a los que puede acceder María Martínez se resumen en los siguientes apartados.

#### A) Prestación por desempleo por reducción unilateral de la jornada laboral

Entre las posibilidades que tiene María Martínez para hacer frente a su situación de necesidad se encuentra la solicitud de prestación por desempleo, al existir una expresa compatibilidad entre el desempleo parcial y el trabajo a tiempo parcial<sup>48</sup>.

En este sentido, María podrá tener derecho a la prestación por desempleo al haberse reducido su jornada como consecuencia de una decisión empresarial unilateral, de acuerdo con lo establecido en el art. 47 ET. Si bien para percibir esta prestación, se requiere que la reducción de la jornada sea temporal, esté comprendida entre un 10% y un 70% de la jornada diaria, y que el salario se reduzca de forma similar como consecuencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción<sup>49</sup>.

En el presente caso, se cumplen todos los requisitos enumerados, puesto que, en primer lugar, la reducción de jornada de María Martínez es temporal, pues según la empresa el cambio ocurre como consecuencia de la situación derivada de la pandemia y, además, al haberse producido la modificación sin cumplir los procedimientos legales y formales establecidos, y teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora impugne la medida, no se derivarán problemas en este sentido.

---

<sup>45</sup> LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F. en *Curso de Seguridad Social*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2019, p. 271.

<sup>46</sup> Ibidem.

<sup>47</sup> Ibidem.

<sup>48</sup> Así resuelve el TS en su STS del 19 de abril de 2004 [EDJ 2004/238828] o la algo más reciente STSJ de Cataluña del 4 de febrero de 2016 [EDJ 2016/29586].

<sup>49</sup> SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *¿Puedo cobrar el paro si me reducen la jornada de trabajo? [en línea]*. 2022. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/FAQS/requisitos-acceso-prestaciones/paro-reduccion-jornada.htm.html> [última consulta: 10 de junio de 2022].

En segundo lugar, la reducción de la jornada sufrida por la empleada se encuentra dentro de los límites establecidos (50%), y conlleva una reducción salarial acorde a la disminución del horario de trabajo.

Debe tenerse en cuenta, además, que no se tendrá derecho a la prestación por desempleo si la reducción de la jornada es definitiva o se mantiene durante todo el período que quede pendiente de cumplir de contrato de trabajo. Por lo que, si estuviéramos ante un caso en el que la empresa y el trabajador decidieran, de mutuo acuerdo, reducir la jornada laboral (al entenderse esta reducción como fruto de una negociación y aceptación por el trabajador), no existiría ninguna modificación unilateral de las condiciones de trabajo establecidas en el contrato y, en consecuencia, tampoco derecho a la prestación por desempleo<sup>50</sup>.

No debe preocupar tal impedimento a la trabajadora del supuesto de hecho, pues existe jurisprudencia al respecto en donde se valora que en los casos en donde la reducción de la jornada trae causa en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por afectar al horario y a la remuneración, aprobada unilateralmente fundándose en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, tal reducción tiene como finalidad la recuperación de la empresa, por lo que el trabajador tendrá igualmente derecho a la prestación por desempleo<sup>51</sup>.

A efectos de disfrutar de la prestación, María Martínez deberá tener en cuenta que su duración variará en función de los períodos de ocupación cotizada que haya tenido en los cuatro años anteriores a la situación legal de desempleo (o reducción de jornada), o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala, independientemente de que el desempleo sea parcial (por reducción de jornada) o total<sup>52</sup>:

Días cotizados	Días con derecho a prestación
Desde 180 hasta 359 días	90
Desde 360 hasta 539 días	180
Desde 540 hasta 719 días	270
Desde 720 hasta 899 días	360
Desde 900 hasta 1.079 días	450
Desde 1.080 hasta 1.259 días	540
Desde 1.260 hasta 1.439 días	630
1.440 días	720

**Tabla 1.** Derecho a prestación según días cotizados.

Fuente: Elaboración propia a partir del art. 3 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

<sup>50</sup> Ibidem.

<sup>51</sup> En este sentido resuelven las SSTSJ de Asturias, del 21 de junio de 2002 [EDJ 2002/35388] y del 19 de julio de ese mismo año [EDJ 2002/36657].

<sup>52</sup> Con base en el art. 3 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.



Con respecto a la cuantía de la prestación, habrá que estar al importe de la base para contingencias comunes de los últimos seis meses en que se ha cotizado. En este sentido, se tendrá en cuenta la media que surja de promediar dicha base de contingencias existente en los últimos 180 días efectivamente cotizados por el trabajador en los últimos seis años. Calculada esta cantidad, la prestación a recibir será el 70 por ciento de la misma durante los 180 primeros días de derecho a prestación por desempleo, y el 60 por ciento a partir del día 181, multiplicando en ambos casos dicha cantidad, por la reducción de jornada que ha sufrido la empleada<sup>53</sup>.

#### B) Subsidio por nacimiento y cuidado del menor

Por ser considerada una situación que merece especial protección, la Ley General de la Seguridad Social regula en su art. 177 y siguientes, la anteriormente conocida como prestación por maternidad, renta exenta de tributación en IRPF tanto en su anterior regulación como en la actual<sup>54</sup>.

En concreto, se entiende por nacimiento que da lugar al derecho a la prestación, el parto y cuidado del menor de 12 meses con respecto de la madre biológica, siempre y cuando se trate de una persona trabajadora incluida en el Régimen General de la Seguridad Social, y se acredite dicha situación de alta, así como el período mínimo de cotización que a continuación será estudiado<sup>55</sup>.

Así pues, se establecen una serie de tramos de cotización (también conocidos como períodos de carencia), para el acceso al subsidio general de nacimiento y cuidado del menor<sup>56</sup>.

Estos tramos varían según la edad del contribuyente, y aumentan de exigencia cuanto mayor sea la edad de la persona trabajadora<sup>57</sup>:

- Si la persona es menor de 21 años de edad en la fecha de nacimiento del bebé (o en la fecha de acogida, guarda o adopción, en función de cada caso), no se exige ningún período de carencia<sup>58</sup>.
- Si el rango de edad de la persona trabajadora en el momento del nacimiento (guarda, acogimiento o adopción) se encuentra entre los 21 y los 26 años (sin incluir este último extremo), el período mínimo de cotización que se exige es de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores, si bien se considera cumplido el mencionado requisito si la persona trabajadora acredita tener cotizados 180 días a lo largo de su vida laboral<sup>59</sup>.

---

<sup>53</sup> Con base en el art. 4 Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

<sup>54</sup> Junto con el citado art. 177 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, procede citar el art. 2 Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, y el art.45.1 d) ET, por estar relacionados con la misma materia.

<sup>55</sup> FRANCIS LEFEBVRE: *Memento de la Seguridad Social*, Madrid, 2022.

<sup>56</sup> *Ibidem*.

<sup>57</sup> FRANCIS LEFEBVRE: *Memento de la Seguridad Social*, Madrid, 2022.

<sup>58</sup> Así se establece en los arts. 177 y ss. del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, modificado a su vez por el art. 4 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

<sup>59</sup> *Ibidem*.

- Por último, si la persona trabajadora tiene una edad superior o igual a 26 años de edad en la fecha de nacimiento del bebé (o, de nuevo, en su caso, en la fecha de acogimiento, guarda o adopción) el período mínimo de cotización exigido asciende a 180 días cotizados a lo largo de los últimos siete años anteriores, si bien se entiende cumplido este requisito si, alternativamente, el trabajador acredita tener cotizados 360 días a lo largo de su vida laboral<sup>60</sup>.

Por su parte, María Martínez debe ser consciente de que el periodo de duración de la prestación, cuando es a favor de la madre biológica del recién nacido, comprende hasta 16 semanas<sup>61</sup>.

En todo caso, conviene resaltar que el subsidio por nacimiento y cuidado del menor, se regula bajo el principio de evitar la pérdida de remuneración como consecuencia de la maternidad, pues la ausencia de regulación y normativa en este sentido supondría un tratamiento discriminatorio. Por ello, la cuantía de esta prestación económica asciende al equivalente al 100 por cien de la *base reguladora* correspondiente<sup>62</sup>.

Este concepto de *base reguladora* se corresponde, como norma general, con la base reguladora que está establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, es decir, con el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del período de descanso por nacimiento y cuidado de menor, por el número de días a que dicha cotización se refiere<sup>63</sup>.

Sin embargo, esta norma general de mensualización se complementa con una norma especial de anualización aplicable en un caso como el de María Martínez, puesto que en los supuestos en donde el beneficiario sea un trabajador que haya sufrido oscilaciones en sus bases de cotización como consecuencia de modificaciones en la jornada de trabajo, procede anualizar la base de cotización a tener en cuenta para calcular la base reguladora correspondiente<sup>64</sup>.

### C) Deducción por maternidad en IRPF

Por último, María Martínez debería tener en cuenta también el conjunto de derechos y beneficios fiscales que se derivan de su condición de madre con hijos menores de tres años, puesto que a efectos de la declaración de IRPF, podrá disfrutar de una deducción sobre la cuota diferencial que, si bien no supone la percepción de una renta

---

<sup>60</sup> Así se establece en los arts. 177 y ss. del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), modificado a su vez por el art. 4 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

<sup>61</sup> Con base en los arts. 2 y 3 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

<sup>62</sup> Tal y como se dispone en el art. 179 de la LGSS y en los arts. 3 y ss. del anteriormente citado RD 295/2009.

<sup>63</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. *Prestación por nacimiento y cuidado del menor*. [en línea]. 2022. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_14/contenidos/guia\\_14\\_29\\_4.htm#:~:text=La%20prestaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20por%20nacimiento,temporal%2C%20derivada%20de%20contingencias%20comunes](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_4.htm#:~:text=La%20prestaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20por%20nacimiento,temporal%2C%20derivada%20de%20contingencias%20comunes) [última consulta: 10 de junio de 2022].

<sup>64</sup> En este sentido se pronuncia la STSJ de Galicia del 11 de noviembre de 2019 [EDJ 786676], al estar la trabajadora protagonista del recurso contratada a tiempo parcial, tras haber trabajado en periodos previos a jornada completa para la misma empleada. Comparte también este criterio la STSJ de Navarra del 23 de febrero de 2017 [EDJ 86696].

(como en los casos anteriores, de prestación por desempleo o por nacimiento y cuidado del menor), sí implica una rebaja fiscal de suficiente relevancia como para que merezca ser mínimamente citada.

En este sentido, el art. 81 LIRPF, regula la deducción por maternidad, una rebaja en la cuota diferencial del impuesto que es de aplicación sea esta positiva o negativa, es decir, independientemente de que el resultado de la declaración de IRPF implique ingresar o devolver cantidades. Además, se trata de una deducción que se aplica tanto a nivel estatal como a nivel autonómico (en este caso, Galicia).

De esta forma, si la cuota diferencial del contribuyente resultase positiva, el importe de la deducción por maternidad se resta sobre la cuota diferencial, disminuyéndola. En caso de que fuese positiva, pero de importe inferior a la deducción por maternidad, el contribuyente recibiría el importe sobrante, como si una declaración con cuota diferencial negativa por ese importe se tratase<sup>65</sup>.

En cambio, si hablásemos de una cuota diferencial cero o negativa, el importe de la deducción por maternidad sería devuelto a la contribuyente como si de una cuota diferencial negativa inicial se tratara, de forma que, para María Martínez, el efecto sería como el de una prestación por maternidad, mostrando nuevamente así la importancia de individualizar la aplicación de esta deducción. Este carácter de la deducción por maternidad es el que hace que en muchas ocasiones esta figura no sea entendida como una verdadera deducción en sede de IRPF, sino como una ayuda de carácter público y familiar<sup>66</sup>.

En cuanto a la cantidad a que asciende la deducción, en el caso de la estatal, se tendrá derecho a minorar la cuota diferencial en 1.200,00€ por cada hijo menor de tres años, siempre que el contribuyente esté dado de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social como consecuencia de realizar actividades por cuenta propia o ajena, y se trate de hijos que den derecho a aplicar el mínimo por descendientes<sup>67</sup>.

En el caso de Galicia, la deducción genérica asciende a 300€ por cada hijo nacido en el período impositivo de declaración y que conviva con el contribuyente a fecha de devengo del impuesto (31 de diciembre de cada año)<sup>68</sup>.

### 2.3 Conclusión

La reducción de la jornada laboral provoca que María vea cómo también disminuye su capacidad económica, pues el sueldo se ha visto reducido en proporción a su jornada. Independientemente del éxito judicial que obtenga por medio de la primera de las cuestiones resueltas (y teniendo en cuenta que mientras se resuelva el asunto por la

---

<sup>65</sup> FRANCIS LEFEBVRE: *Memento Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, Madrid, 2022, con cita del art. 81 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (en adelante, LIRPF), y del art. 60 Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (en adelante, RIRPF), así como de las Órdenes Ministeriales de Hacienda números 1400/2018 y 177/2020, nombre completo en la bibliografía final.

<sup>66</sup> FRANCIS LEFEBVRE: *Memento Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, Madrid, 2022, con cita del art. 81 LIRPF, art. 60 RIRPF, y Ordenes Ministeriales de Hacienda números 1400/2018 y 177/2020.

<sup>67</sup> Con base en el art. 81.1 LIRPF.

<sup>68</sup> AGENCIA TRIBUTARIA DE GALICIA. *Deducciones IRPF. Ejercicio 2020. [en línea]*. Disponible en: <https://www.atriga.gal/documents/16561/1422215/Deducciones-ejercicio-2020-declarar+2021-es.pdf/71db359f-168c-43d0-914e-0d9b21210250> [última consulta 10 de junio de 2022].

vía judicial, María estará cobrando menos), se informa en este apartado II de qué posibilidades existen para que su poder adquisitivo no merme tanto.

Así, la Seguridad Social puede convertirse en la principal aliada de María, pues ser beneficiaria de una prestación por desempleo, junto con un subsidio por nacimiento y cuidado del menor, permitirá que María cubra sus necesidades económicas con mayor holgura. La deducción por maternidad en su declaración de la renta de IRPF, teniendo en cuenta que incluso con una cuota líquida negativa se percibe, también será de ayuda.

### III. PATRIA POTESTAD: OBLIGACIONES E INCUMPLIMIENTO

#### 3.1 Introducción

La filiación es la relación jurídica que une a determinadas personas ligadas por vínculos biológicos o adoptivos y que determina entre ellas un conjunto de deberes, facultades y derechos, dirigidos esencial y principalmente a la protección en toda su amplitud de los hijos menores no emancipados. Esas relaciones jurídicas entre progenitores e hijos que se generan por la filiación reciben el nombre de relaciones paternofiliales<sup>69</sup>.

Dentro de esas relaciones, destacan esencialmente las que se establecen durante la minoría de edad y en los supuestos de personas con discapacidad que requieren medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica. En este ámbito es donde se constituye la patria potestad, considerada como un conjunto de facultades otorgadas para el cumplimiento de las obligaciones y deberes que la ley impone a los progenitores, y que se ejercen en beneficio del hijo, en interés del menor, a través de la denominada responsabilidad parental<sup>70</sup>.

Así, se establece en el primer artículo del *Título VII. De las relaciones paternofiliales* del Código Civil, que la patria potestad, como responsabilidad parental, debe ejercerse siempre en interés de los hijos, de acuerdo con su personalidad, y con respeto a sus derechos y su integridad física y mental, concretándose esta función en una serie de deberes fundamentales por parte de los progenitores para con sus hijos. En concreto, los padres deben, según el CC, en un primer intento de delimitar dichas obligaciones, velar por sus hijos, tenerlos en su compañía, alimentarlos, educarlos y procurarles una formación integral; representarlos y administrar sus bienes; y decidir el lugar de residencia habitual de la persona menor de edad<sup>71</sup>.

#### 3.2 Fondo del asunto

Esta primera aproximación proporcionada por el CC acerca de las obligaciones que conlleva la patria potestad, ha sido interpretada por la doctrina y la jurisprudencia a lo largo de los años, desencadenando cada resolución o autoría, en una mayor concreción a la hora de establecer hasta dónde llegan estas obligaciones paternofiliales. En este sentido, se recapitulan a continuación algunas de las más relevantes, para dar respuesta a la pregunta de qué obligaciones tiene el padre del bebé frente a su hijo.

Así, en primer lugar, el deber de velar por los hijos es entendido como la obligación paternofilial de proteger a los hijos en cuanto a los riesgos que puedan amenazar su desarrollo evolutivo, tanto en el aspecto físico como psíquico; vigilar sus propios actos, y dirigirles en cuanto a su conducta, si bien es una obligación que tiene un límite temporal inferior al de las demás obligaciones, puesto que se va atenuando conforme aumenta la edad del menor<sup>72</sup>.

En segundo lugar, el tenerlos en su compañía implica mantener a los menores en el domicilio familiar, facilitando la convivencia entre el menor y los padres, de manera que se permita el cumplimiento efectivo de las funciones de la patria potestad, lo que

---

<sup>69</sup> SÁNCHEZ CALERO, F. J., en *Curso de Derecho Civil I bis, Derecho de Familia*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia, 2019.

<sup>70</sup> *Ibidem*.

<sup>71</sup> Con base en el art. 154 del Código Civil.

<sup>72</sup> SANTOS BRIZ, J. *Tratado de Derecho Civil*, Bosch, Barcelona, 2003.

favorece su desarrollo evolutivo. Se señala por la doctrina que este derecho implica algo más que la inmediación física y la identidad del techo, entrañando una comunicación efectiva, intelectual y, respecto de los padres, exige buen ejemplo y cariño ambiental. Por lo tanto, no se exige que el hijo necesariamente tenga que convivir siempre con los padres, sino que sus progenitores pueden, por ejemplo, en interés del menor y de forma temporal, decidir que se le interne con una finalidad educativa, sin que ello implique el abandono de las funciones inherentes a la patria potestad<sup>73</sup>.

En tercer lugar, el deber de alimentar al hijo, que subsiste desde su nacimiento hasta que por sí mismo pueda mantenerse, comprende todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica del menor. Este deber se extingue al cesar la patria potestad salvo que, por causas no imputables a los hijos, sea necesario seguir prestando la asistencia. Por su parte, el deber de educar al menor, comprende su formación, y supone que los padres procurarán una educación integral según sus inclinaciones, facilitando que los hijos accedan a esta<sup>74</sup>.

En último lugar, el Código Civil impone a los padres el deber de representar y administrar los bienes de los hijos, y decidir su lugar de residencia habitual. Todos estos deberes, pero en especial, este último, son consecuencia directa de la falta de capacidad de los hijos para su cumplimiento, debiendo estar siempre presente, en el ejercicio de la patria potestad, que los deberes y facultades inherentes a la misma tienen como límite y fundamento el interés del menor, y éste ha de concretarse en cada supuesto concreto<sup>75</sup>.

De esta forma, resumidas las obligaciones intrínsecas a la figura de un padre y una madre para con sus hijos, y ante el evidente, flagrante y repetitivo incumplimiento de las mismas por parte de Carlos Gutiérrez, las actuaciones de María Martínez a la hora de defenderse ante tal falta de asunción de responsabilidades, pueden resumirse en las siguientes alternativas que, si bien podrían ser acumuladas en una hipotética demanda que impusiera María contra el padre de su hijo, se desarrollan a continuación de forma separada para lograr una mejor comprensión de cada una de ellas.

#### A) Privación de la patria potestad

Regulada en el art. 170 del Código Civil español, la privación de la patria potestad a los progenitores implica que éstos –siempre que la filiación esté legalmente determinada– pierden los deberes y facultades inherentes a la titularidad de la misma, aunque no afecta *per se* al vínculo legal de filiación ni impide, por ejemplo, el derecho de visitas. Pese a ello, puede considerarse que es una de las medidas de intervención de los poderes públicos sobre la autonomía familiar más agresivas, ya que extingue la potestad de los padres<sup>76</sup>.

La privación de la potestad de los padres requiere que el juez aprecie el incumplimiento de los deberes paternofiliales por parte de uno o ambos progenitores, y puede ser dictada en un proceso civil *ad hoc*, en proceso matrimonial o en un proceso penal, puesto que es una medida que responde a una finalidad protectora del menor, como toda la legislación del Código Civil al respecto, pero que, además, tiene una función

---

<sup>73</sup> RODA y RODA, D. *El interés del menor en el ejercicio de la patria potestad. El derecho del menor a ser oído*. Editorial Thomson Reuters, Aranzadi. Murcia, 2014.

<sup>74</sup> *Ibidem*.

<sup>75</sup> PÉREZ GÓMEZ, C. *La patria potestad. Instituciones de Derecho Privado, Tomo IV. Familia, Vol. 1.º*, Civitas, Madrid, 2002.

<sup>76</sup> BALLESTEROS DE LOS RÍOS, M. en “Comentario art. 170 CC”, en *Comentarios al Código Civil*, BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO (coordinador), Aranzadi, Elcano, 2001.

punitiva sobre el progenitor privado, pues la sombra de la sanción también está presente (en esta línea, la privación de la patria potestad es justa causa para desheredar, es causa de indignidad para suceder si se cumplen a mayores determinadas conductas como el abandono, e implica la pérdida del derecho de alimentos del privado de la patria potestad respecto de su hijo, pero no a la inversa)<sup>77</sup>.

En este sentido, la ausencia de voluntad por parte Carlos para relacionarse con su hijo, sin haber mantenido ninguna relación con él durante un largo período de tiempo, conlleva un claro incumplimiento de las obligaciones exigibles a quienes ostentan la patria potestad respecto de sus hijos. Y, entre otras, así lo entiende la Sentencia de la Audiencia Provincial de Sevilla 140/2019 de 8 de marzo<sup>78</sup>, al considerar justificada la medida de privación de la patria potestad al padre de un hijo, como consecuencia del reiterado incumplimiento de los deberes propios del art. 154 del Código Civil.

Dicha resolución, resuelve que, como consecuencia de la actitud llevada a cabo por el padre del menor, la patria potestad debe ser ejercida de forma exclusiva por la madre, sin establecer ningún tipo de régimen de comunicación y estancias del hijo menor con el padre, pues no existe motivo alguno para su imposición<sup>79</sup>.

Así, lo cierto es que, con independencia de la carga de la prueba, podría resultar fácil de demostrar por parte de cualquier padre su voluntad de querer relacionarse con su hijo, mediante datos y comunicaciones objetivas. Sin embargo, ni Carlos en el presente caso, ni don Braulio en la sentencia comentada, podrán alegar motivo alguno con el que demuestren una eficaz y positiva actitud para poder relacionarse con su hijo, evitando así la medida de privación de la patria potestad, pues en ninguno de los dos casos se ha mantenido relación alguna con el menor a lo largo de su vida<sup>80</sup>.

Es por ello, que la privación de la patria potestad en este caso sería clasificada como definitiva (en contraposición a la privación de la patria potestad temporal) y total (en contraposición con la privación de la patria potestad parcial). Esta última caracterización de la medida implica que don Carlos perderá todas las facultades que comprenden la titularidad de la potestad, suponiendo, en la práctica, la extinción de cualquier tipo de relación entre el menor y el progenitor privado de la patria potestad<sup>81</sup>.

#### B) Obligación de alimentos y asunción de gastos de manera proporcional y retroactiva

Basada en los deberes legales y éticos que se deducen del vínculo de parentesco que liga al grupo de personas que conforman el modelo familiar, la obligación de alimentos, como concepto, debe ser entendida como una *amplia asistencia*, pues así lo ha dispuesto el alto tribunal español en múltiples ocasiones, comenzando por la STS del 4 de febrero de 1988<sup>82</sup> que, para definir esta institución, entiende la obligación de alimentos como una prestación de contenido diverso, personal y patrimonial, que se deriva de una

<sup>77</sup> COVADONGA RUISÁNCHEZ, C. en *La privación de la patria potestad*, editorial Atelier libros jurídicos, Barcelona, 2006, con cita de los arts. 152, 756, 854 y 855 del Código Civil.

<sup>78</sup> SAP de Sevilla número 140/2019, de 8 de marzo de 2019, con ECLI ES: APSE:2019:575, para una mejor identificación.

<sup>79</sup> Ibidem.

<sup>80</sup> Con base en la sentencia antes mencionada, en ningún motivo del escrito del recurso se prueba lo contrario por parte del padre, de hecho, el demandado incurre en rebeldía procesal, al no comparecer en ninguna de las estancias ante el juez del caso.

<sup>81</sup> COVADONGA RUISÁNCHEZ, C. en *La privación de la patria potestad*, editorial Atelier libros jurídicos, Barcelona, 2006.

<sup>82</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 1988, con ECLI ES:TS:1988:16909.

obligación legal o judicial, que ha de realizar una persona (alimentante), según sus posibilidades, a favor de otra (alimentista) a la que está ligada por un vínculo de parentesco o conyugal, y en atención a sus necesidades<sup>83</sup>.

Así, el art. 142 CC entiende por alimentos todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica, así como la educación e instrucción del alimentista mientras sea menor de edad, y aún después cuando no haya terminado su formación por causa que no le sea imputable. Con base en este mismo precepto, el TS mantiene de forma tradicional esa concepción amplia de los alimentos, incluyendo planos no solo patrimoniales, sino incluso afectivos, como la *ayuda y cuidados materiales afectivos* a que la consolidada STS de 17 de abril de 1974 hace referencia<sup>84</sup>.

De esta forma, María Martínez se encuentra en su derecho a reclamar, junto con el resto de pretensiones que en este escrito se desarrollan, la correspondiente pensión de alimentos que Carlos deberá abonar en cada mensualidad, de forma anticipada, y dentro de los cinco primeros días de cada mes, con el fin de contribuir de manera proporcional a los gastos inherentes a la figura de su hijo, es decir, a los gastos usuales e incluidos en la pensión alimenticia destinada a cubrir necesidades comunes como son, los gastos de vestido, ocio, educación, alimentación o comedor y, en su caso, transporte, material docente no suministrado por el centro escolar o universitario, uniformes, excursiones, etc.<sup>85</sup>.

En este sentido, a la hora de concretar el importe de la pensión de alimentos, debe tenerse siempre presente el art. 146 CC. En virtud de este precepto, se establece el principio de proporcionalidad a la hora de cubrir los gastos, pues la cuantía de la pensión de alimentos debe ser proporcionada al caudal o medios de quien los da, y a las necesidades de quien los recibe, ya que su finalidad no es otra que la de atender a las necesidades materiales del hijo. Por ello, se permite que la suma que se acuerde ingresar pueda ser actualizada anualmente según el Índice de Precios al Consumo que establezca el Instituto Nacional de Estadística u órgano equivalente que lo sustituya, salvo que sea negativo, en cuyo caso se mantendrá la cantidad originalmente fijada<sup>86</sup>.

Además, María Martínez, junto con esta pensión de alimentos, puede exigir a don Carlos que le abone los gastos extraordinarios del hijo, entendiendo por tales aquellos que tengan un carácter excepcional, imprevisible, necesario y adecuado a la capacidad económica de ambos progenitores. Estos gastos deberán ser sufragados por mitad, siempre que medie previa consulta del progenitor custodio al no custodio sobre la conveniencia y/o necesidad del gasto (salvo supuestos excepcionales y urgentes, en donde tal consulta no sea posible). Por ejemplo, son gastos extraordinarios de carácter médico, los odontológicos y tratamientos bucodentales de ortodoncia, gastos de farmacia no básica y cualquier otro gasto sanitario no cubierto por el sistema público de salud de la Seguridad Social. En esta misma línea, se consideran gastos extraordinarios de carácter

---

<sup>83</sup> SÁNCHEZ CALERO, F. J., en *Curso de Derecho Civil I bis, Derecho de Familia*. Editorial Tirant lo blanch. Valencia, 2019.

<sup>84</sup> Con base en el art. 142 del Código Civil y en la sentencia del TS de 17 de abril de 1974, de la que no consta ECLI o EDJ, como consecuencia de la antigüedad en su publicación.

<sup>85</sup> Con base en el recurso 10380/2017, del Juzgado de Primera Instancia n.º 26 de Sevilla, recurrido y reafirmado por la SAP 140/2019, de 8 de marzo de 2019, anteriormente ya citada.

<sup>86</sup> Así se establece en el artículo 146 del Código Civil y su jurisprudencia concordante, como las resoluciones traídas a colación en la nota a pie anterior.



educativo, entre otros, las clases de apoyo escolar motivadas por un deficiente rendimiento académico<sup>87</sup>.

En cualquier caso, los anteriores listados no tienen carácter exhaustivo, y con respecto a todos aquellos gastos de este tipo a los que María Martínez ya haya hecho frente (con anterioridad a la resolución que confirme su derecho), podrá exigir que le sean abonados por mitad, aplicando a los mismos la actualización correspondiente con base en el interés legal del dinero u otro índice que, en su defecto, se pacte en la sentencia.

Si, en cambio, hablásemos de una custodia compartida, habría que atender a la capacidad económica de cada progenitor. En caso de que esta fuera similar, los gastos serían sufragados al 50% por cada uno de ellos. En todo caso, es necesario resaltar que no necesariamente por hablar de custodia compartida, desaparece la posibilidad de prestar una pensión de alimentos, puesto que el juez siempre podrá fijar una pensión a cargo del progenitor con mayores ingresos, en caso de que fuera conveniente.

### C) Declaración de indignidad para suceder por abandono del hijo

Finalmente, y como una pretensión encaminada más a una perspectiva futura e hipotética, María Martínez podría pretender en su demanda con acumulación de pretensiones, que se declarase la indignidad para suceder de don Carlos con respecto al hijo que tienen en común, como consecuencia de su abandono.

El principal motivo que tendría María para solicitar esta declaración, es que en caso de premoriencia del menor, los progenitores del hijo premuerto, constituyen el primer escalón al que se acude en caso de aperturar la sucesión intestada (también conocida como sucesión legal o *ab intestato*<sup>88</sup>).

Para argumentar esta posibilidad, María podría basarse en la Sentencia del Tribunal Supremo n.º 235/2018, recurso 2056/2016, en donde el padre de un menor en situación de constante atención médica y sanitaria, desatiende completamente a su hijo pese a los reiterados ingresos hospitalarios, sin preocuparse de su estado de salud o evolución de su enfermedad, y sin volver a ver al niño desde el mes siguiente a su nacimiento, a pesar de conocer la situación de precariedad económica por la que transitaba la madre<sup>89</sup>.

En la resolución objeto de estudio, el concepto legal de abandono va más allá de la simple indiferencia hacia la vida del menor, incluyendo también la escisión de la relación paterno-filial desde la infancia del hijo. El progenitor demandado se desentendió de las obligaciones de alimentarle, acompañarle, educarle, asistirle y protegerle (tanto física como moralmente) y representarle en el ejercicio de las acciones que para él pudieran resultar provechosas, sin ser necesario que el menor haya quedado desamparado si ello ocurrió<sup>90</sup>.

Además, al igual que en el supuesto de hecho que aquí se resuelve, no se presta por el padre del menor ningún tipo de obligación de alimentos, siendo tal incumplimiento

---

<sup>87</sup> Con base en el fundamento de derecho único de la SAP 140/2019, de 8 de marzo de 2019, con ECLI ES:APSE:2019:575.

<sup>88</sup> En ocasiones, también es conocida como sucesión legítima. Sin embargo, este último término, desde esta humilde perspectiva, no parece del todo adecuado, pues puede confundirse con la institución de las legítimas, y la sucesión testada es igual de *legítima* que la intestada.

<sup>89</sup> Con base en el antecedente de hecho primero de la STS de 23 de abril de 2018.

<sup>90</sup> Así se dispone en las sentencias citadas en la resolución, del Tribunal Supremo y de fecha 3 de diciembre de 1946 y 28 de febrero de 1947.

de la obligación voluntario por parte del progenitor, constituyendo un incumplimiento grave, permanente e importante<sup>91</sup>.

Fruto del abandono mencionado, y del incumplimiento sustancial de las obligaciones alimenticias a favor del menor, falla el Tribunal Supremo estableciendo que la reprochabilidad a la actitud del padre tiene la suficiente entidad como para acarrear, como sanción civil, su incapacidad para suceder al menor<sup>92</sup>.

Es en todo caso una decisión judicial impactante, puesto que el Código Civil a la hora de declarar este tipo de sanciones, siempre ha hecho referencia a conductas verdaderamente graves y censurables (como se puede observar en los artículos del CC que regulan las causas de indignidad sucesoria y causas de desheredación).

### **3.3 Conclusión**

El artículo 154 del Código Civil sienta las bases de cuáles son las obligaciones de los progenitores para con sus hijos. Concretamente, establece que deberán “*velar por ellos, tenerlos en su compañía, alimentarlos, educarlos y procurarles una formación integral*”. Asimismo, deben representarles y administrar sus bienes, y decidir su lugar de residencia habitual<sup>93</sup>.

Estas obligaciones han sido objeto de estudio por la jurisprudencia, con el objetivo de delimitar su alcance y establecer las medidas punitivas que correspondiesen para los casos de incumplimiento parental de dichas obligaciones. En el caso de María, es Carlos quien renuncia a cumplir con su deber. Para su defensa, María podrá solicitar la patria potestad exclusiva, privando a Carlos de ella, pretendiendo además una pensión de alimentos por los gastos (que deberán ser sufragados por mitad).

Se estudiará también la posibilidad de que se declare la indignidad de Carlos para suceder a su hijo, por abandono del mismo, tras ver qué puede entenderse por abandono.

---

<sup>91</sup> Con base en los fundamentos de derecho tercero y cuarto de la STS de 23 de abril de 2018.

<sup>92</sup> Ibidem.

<sup>93</sup> Con base en el art. 154 CC.

## IV. ACCESO A LA SANIDAD PÚBLICA. LA TARJETA SANITARIA

### 4.1 Introducción

La emisión y validez de la tarjeta sanitaria individual, como medio para el acceso a la sanidad pública, se regula a nivel estatal por el Real Decreto 183/2004, de 30 de enero. El artículo segundo del referido texto normativo faculta a las Administraciones sanitarias autonómicas y al Instituto Nacional de Gestión Sanitaria a emitir una tarjeta sanitaria individual para las personas residentes en su ámbito territorial que acrediten el derecho a la asistencia sanitaria pública<sup>94</sup>.

En el caso de Galicia, la Consellería de Saúde, bajo las directrices del Servicio Galego de Saúde (en adelante, SERGAS), aprobó y publicó en el Diario Oficial de Galicia (en adelante, DOGA) el Decreto 429/2009, de 3 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 177/1995, de 16 de junio, por el que se regula la tarjeta sanitaria<sup>95</sup>.

Más adelante, en fecha 23 de diciembre de 2009, se publica la Orden por la que se regula el procedimiento de expedición de la tarjeta sanitaria para los gallegos y gallegas, residentes en el exterior, durante su estancia temporal en Galicia<sup>96</sup>.

### 4.2 Fondo del asunto

Teniendo en cuenta dicha regulación, María Martínez, como primer requisito para obtener la tarjeta sanitaria de su hija, tendrá que ocuparse de darla de alta en la Seguridad Social como beneficiaria. Ello así, porque la Seguridad Social reconoce y garantiza el derecho a la asistencia sanitaria, no solo a los trabajadores, pensionistas o perceptores de prestaciones (asegurados), sino también a sus familiares y asimilados dependientes de ellos (beneficiarios)<sup>97</sup>.

En este sentido, la hija de María tiene derecho a que su madre realice dicho trámite de alta como beneficiaria, puesto que es una descendiente menor de 26 años, que depende económicamente de María<sup>98</sup>.

Para permitir esta alta, el Instituto Nacional de la Seguridad Social pone a disposición de los asegurados varias vías. Así, el alta del beneficiario puede tramitarse tanto de forma telemática como de forma presencial. En el caso del alta telemática, que simplifica y facilita el acceso, se requiere certificado digital de persona física con el fin de identificar al usuario que accede al trámite. En todo caso, María también puede

---

<sup>94</sup> Con base en el art. 2 del Real Decreto 183/2004, de 30 de enero por el que se regula la tarjeta sanitaria individual.

<sup>95</sup> La propia página web oficial del Servicio Gallego de Salud, recoge en el apartado normativa esta información, mediante la publicación del citado Decreto 429/2009 de 3 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 177/1995, de 16 de junio, por el que se regula la tarjeta sanitaria

<sup>96</sup> Con base en la Orden del 18 de diciembre de 2009, por la que se regula el procedimiento de expedición de la tarjeta sanitaria para los gallegos y gallegas, residentes en el exterior, durante su estancia temporal en Galicia.

<sup>97</sup> SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES. *Todos los trámites para dar de alta a un beneficiario a la seguridad social [en línea]*. 2021. Disponible en: <https://revista.seg-social.es/en/-/todos-los-tr%C3%A1mites-para-dar-de-alta-a-un-beneficiario-a-la-seguridad-social> [última consulta: 10 de junio de 2022].

<sup>98</sup> La dependencia económica, en el caso de los menores de edad no emancipados, constituye una presunción *iuris tantum*, es decir, aunque admite prueba en contrario, se presupone que solo por el hecho de ser descendiente menor de edad del asegurado, y vivir a su cargo, se es dependiente económicamente. En el caso de una recién nacida, la dependencia es evidente, pues no solo depende económicamente del asegurado, sino también en todos los demás ámbitos (cuidados, atención, alimento, etc.).

solicitar el alta de su hija como beneficiaria de forma presencial, con cita previa en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social<sup>99</sup>.

Al estar dando de alta a un nuevo descendiente, se debe presentar el libro de familia o certificado de nacimiento, con el fin de acreditar la condición de descendiente de la persona asegurada o de su cónyuge. Sin embargo, para los hijos menores de tres meses, no es necesario presentar esta documentación, puesto que el Registro Civil ya habrá enviado al Instituto Nacional de la Seguridad Social, los datos de nacimiento y filiación<sup>100</sup>.

Cumplido este primer requisito y figurando ya su bebé como beneficiaria, María se encontrará en condiciones de solicitar la tarjeta sanitaria de su hija. En esta situación, la pregunta lógica habida cuenta de los antecedentes de hecho expuestos en el caso, es dónde se solicita esta tarjeta, si en el lugar en donde el contribuyente se encuentra empadronado, o en el hospital más cercano a su domicilio.

Para responder a esta pregunta debe recordarse que María Martínez tiene inscrito su padrón municipal en Ayuntamiento de Carral, puesto que, en el momento de su llegada a España y en la tramitación de sus permisos de residencia y de trabajo, es donde se inscribe con ayuda de un familiar.

Sin embargo, su domicilio y vivienda habitual se encuentran actualmente en A Coruña. Ello así, porque desde el año 2020 ha venido residiendo en el mismo apartamento que Carlos, y en esta misma ciudad se encuentra la vivienda que posteriormente le facilita Cáritas.

A estos efectos, se recuerda que, fiscalmente, la vivienda habitual del contribuyente es aquella en la que se resida durante un plazo continuado de tres años. En este sentido, la residencia continuada supone la utilización efectiva y con carácter permanente de dicha vivienda<sup>101</sup>.

Sin embargo, no se exige el cumplimiento del mencionado plazo (considerándose por tanto que el inmueble en cuestión constituye igualmente su vivienda habitual), cuando concurren determinadas circunstancias en el contribuyente como, por ejemplo, una separación matrimonial, un traslado laboral, o la obtención de un nuevo empleo. Todas ellas, se consideran causas justificadas para entender que, pese a no cumplir el plazo de tres años, el inmueble en cuestión constituye la vivienda habitual del contribuyente<sup>102</sup>.

En el caso de María, tiene lugar una situación lo suficientemente análoga a las anteriormente descritas, como para poder considerar que su vivienda habitual se encuentra en A Coruña.

Teniendo esto en cuenta, y sabiendo que María acudió al centro de salud más cercano a su domicilio para solicitar la tarjeta sanitaria de su bebé, se informa de que la respuesta emitida por los trabajadores del hospital (enviar a María a Carral, por ser el lugar en donde se encuentra empadronada) no fue correcta. La solicitud de la tarjeta sanitaria debe realizarse, efectivamente, en el hospital más cercano al domicilio del asegurado.

---

<sup>99</sup> SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES. *Todos los trámites...*, *op.cit.*

<sup>100</sup> *Ibidem.*

<sup>101</sup> FRANCIS LEFEBVRE. *Memento fiscal*. Concepto de vivienda habitual. Madrid: Francis Lefebvre, 2021.

<sup>102</sup> *Ibidem.*

En este sentido, la página web oficial del SERGAS, en un apartado dedicado exclusivamente a la tarjeta sanitaria, responde a la pregunta “¿Dónde solicitar la tarjeta sanitaria gallega?” informando de que debe solicitarse en el centro de salud más cercano al domicilio del asegurado<sup>103</sup>.

Además, el *Manual de consulta para la ciudadanía* publicado por la Xunta de Galicia, de preguntas frecuentes en el ámbito sanitario, especifica que la forma presencial de obtener la tarjeta sanitaria es acudir al mostrador de atención al paciente de un centro de salud próximo al domicilio del solicitante<sup>104</sup>.

Por otra parte, conversaciones telefónicas mantenidas recientemente con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el SERGAS y la Consellería de Sanidade, coinciden con la respuesta ofrecida por este manual de consulta y por la página web oficial del SERGAS.

En todo caso, tal y como se adelantó en párrafos anteriores, todas estas fuentes descritas hacen referencia al requisito de que María dé de alta como beneficiaria en la Seguridad Social a su recién nacida para que pueda disponer de tarjeta sanitaria.

Además, recuerdan que María deberá presentar, en su solicitud presencial de tarjeta sanitaria, el certificado de empadronamiento gallego en cualquiera de los municipios pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Galicia, un documento identificativo válido y en vigor (DNI/NIE de María) y la cartilla de la Seguridad Social (en el caso de beneficiarios, el documento conocido como P1: documento de inclusión).

Por último, procede aclarar que en el caso de que María o su bebé, requirieran atención sanitaria urgente, no sería necesario disponer de ningún tipo de tarjeta sanitaria, pues el propio Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud, dispone en su artículo primero que todas las personas con nacionalidad española, así como las personas extranjeras que tengan establecida su residencia en el territorio español, son titulares del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria, teniendo por tanto derecho a ser atendidos (máxime en casos de urgencia) sin presentar ningún tipo de autorización física o digital, como es la tarjeta sanitaria<sup>105</sup>.

En este mismo sentido, la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, menciona como titulares de la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos conducentes a hacer efectivo el derecho a la protección de la salud, a todas las personas

---

<sup>103</sup> Así lo dispone la página web oficial del SERGAS, en un apartado de preguntas y respuestas (si bien recuerda que, además de presencialmente, la tarjeta sanitaria puede obtenerse también de forma online, a través de la página web de la Consellería de Sanidade, siempre que se cuente con certificado digital o DNI electrónico, pero este no es el caso de María, quien quiso realizar el trámite de forma presencial). SERVICIO GALEGO DE SAÚDE. *Información general [en línea]*. 2022. Disponible en: <https://www.sergas.es/Tarjeta-sanitaria/Informaci%C3%B3n-Xeral?idioma=es> [última consulta: 10 de junio de 2022].

<sup>104</sup> XUNTA DE GALICIA. *Preguntas frecuentes en el ámbito sanitario. Manual de consulta para la ciudadanía*. Versión 5. Editado por la Subdirección Xeral de Humanización e Atención a Cidadanía, actualización febrero de 2022, Galicia.

<sup>105</sup> Así se dispone en el artículo primero del Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud, por el que se modifica la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

con nacionalidad española, así como a las personas extranjeras que tengan establecida su residencia en el territorio español<sup>106</sup>.

### 4.3 Conclusión

La tarjeta sanitaria individual permite a todo ciudadano que la posea acceder al sistema de salud pública español. Resulta lógico, por tanto, que María desee que su recién nacida tenga la suya. Para su emisión, María se ha dirigido a donde debía, al centro de salud más cercano a su domicilio. La respuesta de los trabajadores del hospital, por tanto, ha sido incorrecta.

Sin embargo, sí que es cierto que María ha olvidado un requisito previo imprescindible: el alta de su hija como beneficiaria en la Seguridad Social. En todo caso, se informa de que aun en aquellos supuestos en los que no se dispone de tarjeta sanitaria individual, se tiene derecho a la atención sanitaria en casos de urgencia o embarazo, por lo que María y su bebé, en caso de necesidad, serían igualmente oídas y atendidas.

---

<sup>106</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Asistencia sanitaria [en línea]*. 2022. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_14/contenidos/guia\\_14\\_29\\_1.htm#:~:text=Son%20titulares%20del%20derecho%20a,residencia%20en%20el%20territorio%20espa%C3%B1ol](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_1.htm#:~:text=Son%20titulares%20del%20derecho%20a,residencia%20en%20el%20territorio%20espa%C3%B1ol) [última consulta: 10 de junio de 2022].

## V. DERECHO A LA REAGRUPACIÓN FAMILIAR

### 5.1 Introducción

La familia ha sido desde siempre una institución fundamental en el ámbito del Derecho. Presente en buena parte de las normas jurídicas que ordenan la sociedad, su tutela y protección siempre han sido principales objetivos del legislador español, aunque el bien jurídico protegido oscile entre la individualidad de cada uno de los miembros que componen la familia y la tutela de la familia como institución digna de protección en sí misma, dotada de autonomía propia<sup>107</sup>.

Así, en el ámbito interno, la propia Constitución Española en su artículo 39 configura el eje alrededor del cual gira el tratamiento constitucional de la familia. Sin embargo, nuestra Constitución no manifiesta expresamente, ni en este precepto, ni en ningún otro, qué debe entenderse por *familia*<sup>108</sup>. Es algo que resulta sorprendente, pues una cuestión trascendental, ya que en la mayor o menor amplitud que se otorgue al término *familia*, residirá la determinación de qué familiares pueden ser reagrupados<sup>109</sup>.

En los textos normativos, tanto internacionales como internos, pese a referirse todos ellos a la familia como una institución merecedora de protección, no se da una definición exacta de qué la comprende. De esta forma, ha tenido que ser la potestad normativa propia de cada uno de los Estados, la encargada de otorgar una definición del concepto de familia<sup>110</sup>.

En España, y en otras muchas sociedades occidentales, partiendo de la base normativa otorgada por el Convenio Europeo de Derechos Humanos, el término familia se refiere fundamentalmente a la institución compuesta por los cónyuges y su descendencia<sup>111</sup>; sin obviar que también se mantendrán relaciones estrechas con otros familiares tales como abuelos, tíos, primos, etc. En todo caso, esta concepción *stricto sensu* de la familia es lo que se denomina *familia nuclear*<sup>112</sup>.

Así, la Ley Orgánica 4/2000<sup>113</sup>, a modo de punto de inflexión con las anteriores regulaciones, configura el derecho de los extranjeros a la reagrupación familiar, y lo hace con un tratamiento específico, dedicando un completo capítulo (el número II) a su regulación. De esta forma, la reagrupación pasa de ser considerada como una modalidad

---

<sup>107</sup> GARCÍA VÁZQUEZ, S. en *Anuario da facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, pág. 439, 2003, A Coruña.

<sup>108</sup> Ibidem.

<sup>109</sup> Se introduce así el derecho a la reagrupación familiar, que será estudiado a lo largo de las próximas líneas y que es regulado por la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Esta figura legislativa (el derecho a la reagrupación familiar), constituirá la principal alternativa de María Martínez para lograr estar con sus tres hijas sin necesidad de desplazarse de nuevo a Perú.

<sup>110</sup> ARRESE IRIONDO, M<sup>a</sup> N., en *El derecho a la reagrupación familiar de las personas extranjeras*, editorial Argitalpen Zerbitzua, Servicio Editorial, 2011, País Vasco.

<sup>111</sup> Esta noción de familia, aparece reflejada en multitud de normativas que conforman el ordenamiento jurídico español. De esta forma, entre otras muchas, la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, menciona en su artículo segundo lo que se entiende por familia numerosa. Lo hace partiendo de esta misma base de concepto de familia, pero adjetivándola, como es lógico, con un atributo cuantitativo: “A los efectos de esta ley, se entiende por familia numerosa la integrada por uno o dos ascendientes con tres o más hijos, sean o no comunes”.

<sup>112</sup> Ibidem.

<sup>113</sup> Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

de visado de residencia, a enmarcarse entre los derechos reconocidos a los extranjeros por la propia Ley<sup>114</sup>.

## 5.2 Fondo del asunto

Tomando como base este derecho de los residentes extranjeros a la vida en familia y a la intimidad familiar, la Ley Orgánica 4/2000 en su artículo 17<sup>115</sup> establece qué familiares puede reagrupar el extranjero residente en España.

Concretamente, aunque a través de una enumeración poco generosa, taxativa y cerrada, el mencionado art. 17 se refiere únicamente al cónyuge del residente, hijos del residente y/o de su cónyuge menores de edad, menores de dieciocho años o mayores de esa edad que no sean objetivamente capaces de promover sus propias necesidades, y los ascendientes del reagrupante o su cónyuge, siempre que estén a su cargo y existan razones que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España<sup>116</sup>.

Aclarado el ámbito subjetivo del derecho a la reagrupación familiar (a quién comprende), procede puntualizar que a continuación se tomará como base para la resolución del presente caso, la *Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social* que, si bien ha sido modificada por la Ley Orgánica 8/2000, no ha sido derogada. Por el contrario, la Ley Orgánica 8/2000 tan solo modifica aspectos de la ley que le precede, motivo por el cuál, se hará referencia a ambas normativas.

A la vista de lo anterior, con el fin de concentrar a sus hijas en España sin necesidad de desplazarse a Perú, la principal opción de María se concentra en hacer uso de su derecho a la reagrupación familiar<sup>117</sup>, de acuerdo con la comúnmente conocida como Ley Orgánica de Extranjería<sup>118</sup>.

Sin embargo, para plantearse esta opción, la Ley Orgánica 4/2000 exige haber adquirido lo que se conoce como residencia de larga duración en España<sup>119</sup>. En concreto, la residencia de María en territorio español podrá ser calificada como tal, cuando haya residido legalmente y de forma continuada en el territorio nacional durante, al menos, cinco años. Teniendo en cuenta que su llegada a España, con permiso de residencia y de trabajo, se produce en el ejercicio 2018, María obtendrá su residencia de larga duración

---

<sup>114</sup> ARRESE IRIONDO, M<sup>a</sup> N., en *El derecho a la reagrupación familiar de las personas extranjeras*, editorial Argitalpen Zerbitzua, Servicio Editorial, 2011, País Vasco.

<sup>115</sup> Art. 17 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformado por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre.

<sup>116</sup> Con base en el art. 17 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y su modificación contemplada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre.

<sup>117</sup> En todo caso, debe tenerse en cuenta que este derecho a la reagrupación familiar de extranjeros, ejercitado por los residentes en España, si bien está relacionado con el derecho fundamental a la intimidad familiar, reconocido en el art. 18.1 CE (y configurado como un “derecho a la vida familiar”, en sintonía con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, a la hora de interpretar el art. 8.1 CEDH), no llega a formar parte del contenido del citado derecho a la intimidad familiar, por lo que el derecho a la reagrupación familiar no goza de protección constitucional. Así lo recoge el fundamento de derecho cuarto, de la STS de 18 de julio de 2017, con EDJ 2017/143152.

<sup>118</sup> De manera oficial, como recientemente se ha dicho, denominada Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

<sup>119</sup> Concepto regulado por los arts. 147 y ss. del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.



en España en el año 2023. A partir de dicha fecha, María se encontrará en condiciones de ejercitar su derecho a la reagrupación familiar<sup>120</sup>.

En todo caso, procede aclarar que el carácter de residencia de larga duración en España no será adquirido por María de forma automática y por el mero paso del tiempo exigido. Por el contrario, es requisito indispensable presentar una solicitud de autorización de residencia de larga duración en la que, a la vista del órgano competente, y por haber residido en España por al menos cinco años de forma continuada, se conceda a María el correspondiente permiso<sup>121</sup>.

De esta forma, María, como extranjera residente en España, tendrá derecho a reagrupar con ella a dos de sus hijas, concretamente a las más pequeñas, por ser menores de dieciocho años. En la exposición de los hechos, se deja constancia de que, a día de hoy, la mayor de sus hijas tiene ya dieciocho años, edad a partir de la cual, pasa a considerarse que el descendiente tiene la suficiente independencia y capacidad para promover su traslado de forma autónoma, sin necesidad de acudir a este proceso de reagrupación familiar<sup>122</sup>.

En todo caso, para llevar a cabo la agrupación familiar en el año 2023, será necesario que María acredite que dispone tanto de una vivienda habitual adecuada, como de los medios económicos necesarios para cubrir las necesidades de los miembros de su familia que pretende reagrupar, habida cuenta que, en la valoración de los ingresos a efectos de la reagrupación, no se computarán aquellos provenientes del sistema de asistencia social<sup>123</sup>.

Nos encontramos aquí ante uno de los múltiples casos en los que se hace necesario acudir a la Ley Orgánica 4/2000, puesto que la más reciente Ley Orgánica 8/2000, peca de insuficiencia tanto a la hora de regular el requisito de disponer de una vivienda adecuada, como a la hora de establecer los medios económicos mínimos que se pueden exigir al reagrupante.

En este sentido, la Ley Orgánica 8/2000, en su modificación del artículo 18, tan solo dispone que se deberá aportar prueba de que se dispone de un alojamiento adecuado (sin especificar qué se entiende por alojamiento adecuado), así como que el reagrupante debe ostentar los medios de subsistencia suficientes para atender las necesidades de la familia reagrupada, sin más especificaciones que las mencionadas<sup>124</sup>.

Para hacer frente a una regulación tan parca, junto con la Ley Orgánica 4/2000, encontramos su respectivo Reglamento de desarrollo, en donde se nos aclara que, al

---

<sup>120</sup> De acuerdo con el art. 18 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, comúnmente conocida como Ley Orgánica de Extranjería.

<sup>121</sup> Así se establece en la Orden PRE/1803/2011, de 30 de junio, por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas, solicitudes de visados en frontera y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería.

<sup>122</sup> Con base en los arts. 16 y 17 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, comúnmente conocida como Ley Orgánica de Extranjería.

<sup>123</sup> En todo caso, y con base en el art. 18, apartados 1 y 2, de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, comúnmente conocida como Ley Orgánica de Extranjería, será las Comunidades Autónomas o, en su caso, los Ayuntamientos (en este caso, Galicia o el Ayuntamiento de A Coruña), quienes informarán al reagrupante sobre la adecuación de la vivienda a estos efectos.

<sup>124</sup> De acuerdo con el art. 18 de la Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

pretender reagrupar a dos de sus hijas<sup>125</sup>, María deberá probar que dispone mensualmente de ingresos que representen, al menos, el 150% del Indicador Público de Renta a Efectos Múltiples (IPREM)<sup>126</sup>.

En todo caso, es un requisito necesario para la primera de las hijas que reagrupe, puesto que se exige un 50% adicional del IPREM, también mensualmente, para la segunda de sus hijas. Ello así, porque computando a la reagrupante (María), y tras la llegada a España de los miembros reagrupados, la unidad familiar estaría conformada por más de dos personas (María, su hija de dieciocho años, y las dos hijas menores reagrupadas)<sup>127</sup>.

Se trata de una cuestión de relevancia, puesto que las autorizaciones de reagrupación familiar no serán concedidas si se determina por la Administración, tras estudiar el caso concreto, que no existe, indubitadamente, una perspectiva de mantenimiento de los medios económicos durante el año posterior a la fecha de presentación de la solicitud de reagrupación. En todo caso, debe tenerse en cuenta que la cuantía requerida puede ser minorada en caso de reagrupación de familiares que se hagan por razones humanitarias apreciadas, en relación con supuestos individualizados, por la Dirección General de Inmigración, que deberá emitir informe favorable del caso<sup>128</sup>.

Habida cuenta de los antecedentes que existen en la relación de José Vidal con sus hijas y su expareja, así como sus antecedentes penales, es más que probable que la Dirección General de Inmigración apruebe el traslado pese a no cumplir los requisitos de cuantía y viabilidad económica de forma exacta. Pues, en todo caso, el órgano decisor tendrá en cuenta que la viabilidad económica no está por encima de otros aspectos éticamente reprochables, como la actuación llevada a cabo por José, de hacerse con el dinero que María les envía a sus hijas para malgastarlo en alcohol.

Fuere como fuere, María debe saber que, a efectos procedimentales, será necesario que solicite la autorización de residencia por reagrupación familiar a favor de sus hijas ante la Administración, concretamente, ante el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de forma telemática o presencial<sup>129</sup>.

Por lo que se refiere a probar la adecuación de la vivienda, en el momento de presentar la solicitud de reagrupación, María tendrá que anexar el correspondiente informe expedido por la Corporación local en la que tiene su residencia. Este informe hará referencia, entre otros extremos, a cuál es el título que habilita para la ocupación de la vivienda, qué número de habitaciones tiene, el uso al que se destinará cada una de las

---

<sup>125</sup> Puesto que la tercera es mayor de edad y por tanto no cabe reagrupación, sino que será su propia hija quien deberá promover su traslado, como ya se ha comentado.

<sup>126</sup> Con base en el art. 54.1 apartados a) y b) del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, comúnmente conocido como el Reglamento de Extranjería.

<sup>127</sup> Ibidem.

<sup>128</sup> Con base en el art. 54.3 del mismo texto legal citado en la nota a pie inmediatamente anterior.

<sup>129</sup> Con base en el art. 18.1 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, comúnmente conocida como Ley Orgánica de Extranjería. MINISTERIO DE INCLUSIÓN SOCIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES. *Reagrupación familiar [en línea]*. 2022. Disponible en: <https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/informacioninteres/informacionprocedimientos/ciudadanoscomunitarios/Reagrupacionfamiliar.html> [última consulta: 10 de junio de 2022].

estancias o dependencias de la vivienda, el número de personas que la habitarán, y las condiciones de habitabilidad y equipamiento del hogar<sup>130</sup>.

Además, desde un aspecto más procedimental, se informa de que tanto la solicitud de residencia de larga duración, como la solicitud de residencia por reagrupación familiar a favor de las hijas de María, conllevan el pago de una tasa para su expedición. El importe de la misma varía en función de la solicitud. En concreto, es de 20,40 euros para la solicitud para adquirir la residencia de larga duración, y de 10,20 euros para el caso de la residencia temporal por reagrupación familiar<sup>131</sup>.

Por último, es de necesidad hacer referencia a la Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar. Esta Directiva de la Unión Europea configura el punto de partida a la hora de hablar de derecho a la reagrupación familiar, pues el ordenamiento jurídico español, mediante su deber de transposición del derecho comunitario<sup>132</sup> ha basado toda la normativa anterior (relacionada con el derecho de reagrupación familiar de los extranjeros) en esta Directiva.

Su contenido asienta las bases normativas de la reagrupación familiar, especificando qué familiares se consideran reagrupables y qué vías deben existir para tramitar la solicitud de reagrupación. En la citada Directiva, se establecen también los principales requisitos a exigir, así como el alcance de este derecho, si bien se deja en manos de cada Estado Miembro, la especificación de cada uno de estos puntos.

### **5.3 Conclusión**

La actual Ley Orgánica de Extranjería<sup>133</sup> regula un derecho fundamental en materia de ciudadanos extranjeros en España, y lo hace con base en la Directiva comunitaria 2003/86/CE del Consejo, sobre el derecho a la reagrupación familiar.

Conforme a la referida regulación, y una vez que haya adquirido su permiso de residencia de larga duración, María podrá solicitar que sus hijas menores de edad residentes todavía en Perú se reagrupen con ella en España. Tendrá que acreditar que dispone de una vivienda adecuada y unos recursos económicos suficientes como para mantener a sus descendientes, pero teniendo en cuenta cuál es la situación de sus hijas allí, su solicitud tiene altas probabilidades de éxito.

---

<sup>130</sup> Con base en el art. 55 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, comúnmente conocido como Reglamento de Extranjería.

<sup>131</sup> Así se establece en el Anexo de cuantías de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas, visados en frontera y documentos a que se refiere la Ley Orgánica 4/2000 y su Reglamento, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, presente en la Orden PRE/1803/2011, de 30 de junio, por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas, solicitudes de visados en frontera y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería.

<sup>132</sup> Con base en el art. 96 CE, y en el art. 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el Derecho Comunitario prima sobre el ordenamiento jurídico español, es decir, el Derecho de la Unión Europea es jerárquicamente superior al derecho originario de cada uno de los Estados Miembros, a quienes se les impone el deber de trasponer cada una de las fuentes de Derecho de la UE (Directivas, Reglamentos, Decisiones, Recomendaciones y Dictámenes que emanen de la Comunidad).

<sup>133</sup> Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, comúnmente conocida como Ley Orgánica de Extranjería.

## CONCLUSIONES

**I.** La reducción de la jornada de trabajo de María fue unilateral e inadecuada, ya que el procedimiento seguido por la empresa no se ajustó a los cauces legales que marcan el Estatuto de los Trabajadores y su normativa fronteriza. Ni hubo comunicación con los representantes de los trabajadores, ni hubo período de consulta, sino que la decisión se comunicó a cada trabajador de forma individual.

Ante esta situación, María puede impugnar judicialmente la medida instando a que se le reponga en las condiciones laborales anteriores, o incluso solicitar la extinción de la relación laboral con su correspondiente indemnización.

**II.** Los costes de interponer esta demanda, podrían ser sufragados por María a pesar de su reducción de jornada y de salario siempre que hiciese uso de varias prestaciones que otorga la Seguridad Social para estos casos. En concreto, podría ser beneficiaria de una prestación por desempleo (incluso en su modalidad parcial, en el caso de que decidiera continuar en la empresa tras la reducción de jornada).

Además, el nacimiento de su hija permite a María solicitar el subsidio por nacimiento y cuidado del menor, así como hacer uso de la deducción por maternidad en su declaración de IRPF, siendo esta última bonificación fiscal una verdadera ayuda, puesto que no solamente implica una disminución la cuota diferencial a ingresar en caso de que resultase positiva, sino que, aun siendo negativa, conlleva un mayor importe a compensar.

**III.** Por su parte, los problemas familiares de María y su hija con Carlos podrían resolverse también acudiendo a la vía judicial. En concreto, y habida cuenta del abandono que Carlos ha hecho de su hija, María podría solicitar la patria potestad exclusiva junto con la correspondiente pensión de alimentos, a fin de que los gastos de mantener a su hija sean sufragados por mitad.

Además, incluso podría solicitar la declaración de indignidad para que Carlos no suceda a su hija en caso de fallecimiento, pues la privación de la patria potestad junto con una conducta de abandono de hijo, es justa causa para desheredar.

**IV.** Esta situación, de fallecimiento o enfermedad de la hija de María, no tendría por qué darse, ya que con o sin tarjeta sanitaria individual, María y su bebé tienen derecho a que sean atendidas y asistidas en caso de urgencia.

En todo caso, para poder hacer uso de un acceso completo al sistema de sanidad, lo óptimo sería que María diese de alta como beneficiaria en la Seguridad Social a su recién nacida.

Una vez cumplido el trámite anterior, María se encontraría en condiciones de solicitar para su bebé la correspondiente tarjeta sanitaria en el hospital más cercano a su domicilio, puesto que no es en ningún caso necesario que acuda al centro hospitalario en donde se encuentra empadronada. En cambio, sí es necesario que muestre su certificado de empadronamiento gallego en cualquiera de los municipios pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Galicia, junto con el correspondiente documento identificativo (DNI o NIE de María).

**V.** Finalmente, y para lograr una plena reestructuración familiar, María podría plantearse hacer uso de su derecho a la reagrupación familiar. Así, sin necesidad de desplazarse a Perú, podría estar de nuevo con sus hijas, pues son familiares reagrupables

y María está en condiciones de asegurar la adecuación de su vivienda y la existencia de medios económicos suficientes para el sustento de su nueva familia.

Además, el tribunal que decida aprobar o no la solicitud de reagrupación, a la hora de emitir su veredicto, tendrá en cuenta qué situación atraviesan las hijas de María en Perú, y será conecedor de que lo mejor para ellas es su traslado a España.

## BIBLIOGRAFÍA

- AGENCIA TRIBUTARIA DE GALICIA. *Deducciones IRPF. Ejercicio 2020. [en línea]*. Disponible en: <https://www.atriga.gal/documents/16561/1422215/Deducciones-ejercicio-2020-declarar+2021-es.pdf/71db359f-168c-43d0-914e-0d9b21210250> [última consulta 10 de junio de 2022].
- ARRESE IRIONDO, M<sup>a</sup> N., en *El derecho a la reagrupación familiar de las personas extranjeras*, editorial Argitalpen Zerbitzua, Servicio Editorial, 2011, País Vasco.
- BALLESTEROS DE LOS RÍOS, M. en “Comentario art. 170 CC”, en *Comentarios al Código Civil*, BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO (coordinador), Aranzadi, Elcano, 2001, Navarra.
- BLASCO LAHOZ, JOSÉ FRANCISCO, y LÓPEZ GANDÍA, JUAN. *Curso de Seguridad Social*. editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.
- CAMPS RUIZ, LUIS MIGUEL y RAMÍREZ MARTÍNEZ, JUAN MANUEL en *Derecho del Trabajo*, 5<sup>a</sup> edición, editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 455.
- COVADONGA RUISÁNCHEZ, C. en *La privación de la patria potestad*, editorial Atelier libros jurídicos, Barcelona, 2006, con cita de los arts. 152, 756, 854 y 855 del Código Civil
- FALGUERA BARÓ, MIGUEL ÁNGEL. *Practicum del proceso laboral*. Editorial Thomson Reuters Proview, 2017, Pamplona, p. 779.
- FRANCIS LEFEBVRE. *Memento del contrato de trabajo*. Madrid: Francis Lefebvre 2021.
- FRANCIS LEFEBVRE. *Memento fiscal*. Concepto de vivienda habitual. Francis Lefebvre, Madrid, 2021.
- FRANCIS LEFEBVRE: *Memento de la Seguridad Social*. Francis Lefebvre, Madrid, 2022.
- FRANCIS LEFEBVRE: *Memento Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*. Francis Lefebvre, Madrid, 2022.
- GARCÍA VÁZQUEZ, S. en *Anuario da facultade de Dereito da Universidade da Coruña*. N.º 7, A Coruña, 2003, págs. 439-466.
- LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F. en *Curso de Seguridad Social*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, p. 271.
- MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. en *Derecho del Trabajo*, 28<sup>a</sup> edición, editorial Tecnos, Madrid, 2019, p. 776.
- MINISTERIO DE INCLUSIÓN SOCIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES. *Reagrupación familiar [en línea]*. 2022. Disponible en: <https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/informacioninteres/informacionprocedimientos/ciudadanosnocomunitarios/Reagrupacionfamiliar.html> [última consulta: 10 de junio de 2022].
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. *Prestación por nacimiento y cuidado del menor. [en línea]*. 2022. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_14/contenidos/guia\\_14\\_29\\_4.htm#:~:text=La%20prestaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20por%20nacimiento,temporal%2C%20derivada%20de%20contingencias%20comunes](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_4.htm#:~:text=La%20prestaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20por%20nacimiento,temporal%2C%20derivada%20de%20contingencias%20comunes) [última consulta: 10 de junio de 2022].
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Asistencia sanitaria [en línea]*. 2022. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_14/contenidos/guia\\_14\\_29\\_1.htm#:~:text=](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_1.htm#:~:text=)

Son%20titulares%20del%20derecho%20a,residencia%20en%20el%20territorio%20espa%C3%B1ol [última consulta: 10 de junio de 2022].

MONTOYA MELGAR, A. y otros en, *Curso de procedimiento laboral*. Editorial Tecnos, Madrid, 2019, p. 245.

PÉREZ GÓMEZ, C. en *La patria potestad. Instituciones de Derecho Privado, Tomo IV. Familia, Vol. 1.º*, editorial Civitas, Madrid, 2002.

RODA y RODA, D. *El interés del menor en el ejercicio de la patria potestad. El derecho del menor a ser oído*. Editorial Thomson Reuters, Aranzadi. Murcia, 2014.

SÁNCHEZ CALERO, F. J., en *Curso de Derecho Civil I bis, Derecho de Familia*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia, 2019.

SÁNCHEZ CALERO, F. J., en *Curso de Derecho Civil I bis, Derecho de Familia*. Editorial Tirant lo blanch. Valencia, 2019.

SANTOS BRIZ, J. *Tratado de Derecho Civil*, editorial Bosch, Barcelona, 2003.

SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES. *Todos los trámites para dar de alta a un beneficiario a la seguridad social [en línea]*. 2021. Disponible en: <https://revista.seg-social.es/en/-/todos-los-tr%C3%A1mites-para-dar-de-alta-a-un-beneficiario-a-la-seguridad-social> [última consulta: 10 de junio de 2022].

SERVICIO GALEGO DE SAÚDE. *Información general [en línea]*. 2022. Disponible en: <https://www.sergas.es/Tarxeta-sanitaria/Informaci%C3%B3n-Xeral?idioma=es> [última consulta: 10 de junio de 2022].

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *¿Puedo cobrar el paro si me reducen la jornada de trabajo? [en línea]*. 2022. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/FAQS/requisitos-acceso-prestaciones/paro-reduccion-jornada.htm.html> [última consulta: 10 de junio de 2022].

XUNTA DE GALICIA. *Preguntas frecuentes en el ámbito sanitario. Manual de consulta para la ciudadanía*. Versión 5. Editado por la Subdirección Xeral de Humanización e Atención a Ciudadanía, actualización febrero de 2022, Galicia.

## **APÉNDICE JURISPRUDENCIAL**

### **Sentencias de la Audiencia Nacional**

SAN de 18 de octubre de 2021 [EDJ 2021/722828]

### **Sentencias de Audiencias Provinciales**

SAP de Sevilla de 8 de marzo de 2019 [ECLI:ES:APSE:2019:575]

### **Sentencias del Tribunal Supremo**

STS de 3 de diciembre de 1946 [no consta ECLI o EDJ]

STS de 28 de febrero de 1947 [no consta ECLI o EDJ]

STS de 17 de abril de 1974 [no consta ECLI o EDJ]

STS de 4 de febrero de 1988 [ECLI ES:TS:1988:16909]

STS de 18 de diciembre de 1989 [EDJ 1989/11388]

STS del 10 de diciembre de 2003 [EDJ 2003/187381]

STS de 19 de abril de 2004 [EDJ 2004/238828]

STS de 7 de febrero de 2005 [EDJ 2005/71729]

STS de 22 de noviembre de 2005 [EDJ 2005/214119]

STS de 18 de agosto de 2008 [EDJ 2008/203687]

STS de 7 de noviembre de 2008 [EDJ 2008/305153]

STS de 20 de abril de 2009 [EDJ 2009/101860]

STS de 6 de octubre de 2009 [EDJ 2009/265815]

STS de 7 de octubre de 2011 [EDJ 2011/263198]

STS de 29 de octubre de 2012 [EDJ 2012/263609]

STS de 27 de diciembre de 2013 [EDJ 2013/292358]

STS de 22 de enero de 2014 [EDJ 2014/11901]

STS de 20 de mayo de 2014 [EDJ 2014/91265]

STS de 18 de julio de 2017 [EDJ 2017/143152]

STS de 23 de abril de 2018 [ECLI ES:TS:2018:1394]

STS de 20 de octubre de 2019 [EDJ 2009/271406]

STS de 27 de febrero de 2020 [EDJ 2020/554423]

STS de 12 de mayo de 2021 [EDJ 2021/561850]

### **Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia**

STSJ de Castilla y León de 25 de noviembre de 1997 [EDJ 1997/59510]

STSJ de Andalucía de 8 de octubre de 1999 [EDJ 1999/30483]

STSJ de Asturias de 21 de junio de 2002 [EDJ 2002/35388]

STSJ de Asturias de 19 de julio de 2002 [EDJ 2002/36657]



STSJ de Galicia de 5 de junio de 2003 [EDJ 2003/173224]  
STSJ de Aragón del 11 de abril de 2006 [EDJ 2006/298059]  
STSJ de Aragón de 23 de junio de 2010 [EDJ 2010/239979]  
STSJ de Las Palmas de 31 de enero de 2013 [EDJ 2013/63762]  
STSJ de Madrid de 15 de abril de 2014 [EDJ 2014/82784]  
STSJ de Málaga del 5 de noviembre de 2015 [EDJ 2015/264828]  
STSJ de Castilla-La Mancha de 21 de enero de 2016 [EDJ 2016/5256]  
STSJ de Cataluña de 4 de febrero de 2016 [EDJ 2016/29586]  
STSJ de Navarra de 23 de febrero de 2017 [EDJ 2017/86696]  
STSJ de Galicia de 11 de noviembre de 2019 [EDJ 2019/786676]

#### **Sentencias de Tribunales de Primera Instancia**

Sentencia del Juzgado de Primera Instancia número 26 de Sevilla, de 31 de marzo de 2017 (recurso 10380/2017), recurrido y reafirmado por la SAP 140/2019, de 8 de marzo de 2019, anteriormente ya citada y con ECLI:ES:APSE:2019:575.

## APÉNDICE LEGISLATIVO

- **Anexo de cuantías de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas,** visados en frontera y documentos a que se refiere la Ley Orgánica 4/2000 y su Reglamento, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, presente en la Orden PRE/1803/2011, de 30 de junio, por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas, solicitudes de visados en frontera y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería.
- **Código Civil.**
- **Constitución Española de 1978.**
- **Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950.**
- **Decreto 429/2009** de 3 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 177/1995, de 16 de junio, **por el que se regula la tarjeta sanitaria.**
- **Directiva 2003/86/CE del Consejo,** de 22 de septiembre de 2003, **sobre el derecho a la reagrupación familiar.**
- **Ley 35/2006,** de 28 de noviembre, **del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas** y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.
- **Ley 36/2011,** de 10 de octubre, **reguladora de la jurisdicción social.**
- **Ley 40/2003,** de 18 de noviembre, **de Protección a las Familias Numerosas.**
- **Ley Orgánica 4/2000,** de 11 de enero, **sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.**
- **Ley Orgánica 8/2000,** de 22 de diciembre, **de reforma de la Ley Orgánica 4/2000,** de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- **Orden del 18 de diciembre de 2009,** **por la que se regula el procedimiento de expedición de la tarjeta sanitaria** para los gallegos y gallegas, residentes en el exterior, durante su estancia temporal en Galicia.
- **Orden HAC/1400/2018,** de 21 de diciembre, por la que se aprueba el modelo 233, "Declaración informativa por gastos en guarderías o centros de educación infantil autorizados" y se determinan el lugar, forma, plazo y el procedimiento para su presentación, y se modifica la Orden HAP/2194/2013, de 22 de noviembre, por la que se regulan los procedimientos y las condiciones generales para la presentación de determinadas autoliquidaciones, declaraciones informativas, declaraciones censales, comunicaciones y solicitudes de devolución, de naturaleza tributaria.
- **Orden HAC/177/2020,** de 27 de febrero, por la que se aprueba el modelo 140, de solicitud del abono anticipado de la deducción por maternidad del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se regula la comunicación de variaciones que afecten al derecho a su abono anticipado.

- **Orden PRE/1803/2011**, de 30 de junio, por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas, solicitudes de visados en frontera y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería.
- **Real Decreto 1483/2012**, de 29 de octubre, por el que se aprueba el **Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada**.
- **Real Decreto 183/2004**, de 30 de enero **por el que se regula la tarjeta sanitaria individual**.
- **Real Decreto 295/2009**, de 6 de marzo, **por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural**.
- **Real Decreto 439/2007**, de 30 de marzo, por el que se aprueba el **Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas** y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.
- **Real Decreto 557/2011**, de 20 de abril, por el que se aprueba el **Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000**, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.
- **Real Decreto 625/1985**, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, **de Protección por Desempleo**.
- **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**.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido **de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido **de la Ley General de la Seguridad Social**.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, **de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**.
- **Real Decreto-ley 7/2018**, de 27 de julio, **sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud**, por el que se modifica la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.
- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**