l. La protección por desempleo. Concepto y clases

* 1. Normativa vigente
  2. Concepto
  3. Clases de desempleo protegido
     1. Desempleo total
     2. Desempleo parcial

1. Situación legal de desempleo y formas de acreditación
2. Tramitación y pago de las prestaciones por desempleo
   1. Tramitación de las prestaciones por desempleo
      1. Tramitación de la prestación por desempleo contributiva
      2. Normas de tramitación del subsidio por desempleo
   2. Pago de la prestación
   3. La opción de pago único
3. Obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores
   1. Obligaciones de los empresarios
   2. Obligaciones de los trabajadores
4. La prestación por desempleo: beneficiarios
5. Requisitos para el nacimiento del derecho
6. Contenido, duración, cuantía, suspensión y extinción
   1. Duración
      1. Determinación del periodo de ocupación cotizada
      2. Opción
   2. Cuantía
   3. Suspensión, reanudación y extinción del derecho
      1. Suspensión
      2. Reanudación
      3. Extinción
7. Subsidio por desempleo. Modalidades, beneficiarios, duración y cuantía
   1. Modalidades y beneficiarios
   2. Requisitos para el nacimiento del derecho
   3. Contenido, duración y cuantía del subsidio
      1. Contenido de la protección del subsidio
      2. Duración del subsidio
      3. Cuantía del subsidio
   4. Suspensión y extinción del derecho
      1. Suspensión del derecho
      2. Extinción del derecho

**La protección por desempleo. Concepto y clases. Situación legal de desempleo y formas de acreditación. -Tramitación y pago. Obligaciones de empresarios y trabajadores. La prestación por desempleo. Beneficiarios. Requisitos para el nacimiento del derecho. Contenido, duración, cuantía, suspensión y extinción del derecho. El subsidio por desempleo. Modalidades y beneficiarios.**

**Requisitos para el nacimiento del derecho. Contenido, duración, cuantía, suspensión y extinción del derecho**

1. **LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO. CONCEPTO Y CLASES**

## NORMATIVA VIGENTE

La protección por desempleo se regula en el título '.m del Texto Refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, (TRLGSS),

concretamente en los artículos 262 y siguientes.

El reglamento de desarrollo se contiene en el 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.

## CONCEPTO

El apartado 1 del artículo 262 del TRLGSS define la contingencia de desempleo como aquella en la que se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean suspendido su contrato o reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 267 (en el que se delimita lo que se entiende como situación legal de desempleo).

Tal y como dispone el artículo 263, la protección por desempleo se estructura en un nivel contributivo y en un nivel asistencial, ambos de carácter público y obligatorio.

El nivel contributivo tiene como objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de un empleo anterior o de la suspensión del contrato o reducción de la jornada.

El nivel asistencial, complementario del anterior, garantiza la protección a los trabajadores desempleados que se encuentren en alguno de los supuestos incluidos en el artículo 274 (en el que se regulan los requisitos para ser beneficiario del subsidio de desempleo).

De conformidad con lo previsto en el artículo 265.1 del TRLGSS, la protección por desempleo comprenderá las prestaciones siguientes:

* + 1. En el nivel contributivo:
       1. Prestación por desempleo total o parcial.
       2. Abono de la aportación de la empresa correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social durante la percepción de las prestaciones por desempleo, salvo en los supuestos previstos en el artículo 273.2 del TRLGSS (de reducción de jornada o suspensión del contrato, en los que la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador).
    2. En el nivel asistencial:

l. Subsidio por desempleo.

1. Abono, en su caso, de la cotización a la Seguridad Social correspondiente a la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo, en los supuestos que se establecen en el artículo 280 del TRLGSS (subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años).
2. Derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, a las prestaciones familiares, en las mismas condiciones que los trabajadores incluidos en algún régimen de Seguridad Social.

La acción protectora comprenderá, además, acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional en favor de los trabajadores desempleados y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable.

##### CLASES DE DESEMPLEO PROTEGIDO

De conformidad con el artículo 262, apartados 2 y 3 del TRLGSS, se pueden distinguir:

# Desempleo total

El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.

A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada decididas por el empresario al amparo del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, del ET o resolución judicial del artículo 64 de la Ley concursal.

Comprende, por tanto:

* + - * El desempleo total ordinario. Aquel en el que el vínculo laboral se ha extinguido definitivamente y no está únicamente en suspenso.
      * El desempleo temporal, que no implica extinción de la relación laboral, sino una mera suspensión o una reducción de jornada temporal del nexo, siempre que exista un cese total del trabajador por días completos., continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo.

# Desempleo parcial

El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo., entre un mínimo de un 1O% y un máximo de un 70 %, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se decida por el empresario al amparo del artículo 47 del ET o por resolución judicial del artículo 64 de la Ley concursal, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el periodo que resta de la vigencia del contrato de trabajo.

### SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO Y FORMAS DE ACREDITACIÓN

Tal y como dispone la letra c) del artículo 266 del TRLGSS, uno de los requisitos para tener derecho a las prestaciones por desempleo es «encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300».

En el artículo 267 se delimitan los supuestos en los que el trabajador se encuentra en situación legal de desempleo y la forma en la que se debe acreditar:

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:
   1. Cuando se extinga su relación laboral:

1.º En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

1. º Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo. La disposición transitoria vigésima octava del TRLGSS dispone que, en este caso, la situación legal de desempleo se acredita mediante comunicación escrita del empresario., sus herederos o representante legal notificando al trabajador la extinción de la relación laboral por alguna de dichas causas o bien acta de conciliación administrativa o judicial, o resolución judicial definitiva.

3.0 Por despido y por la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. La acreditación se lleva a cabo mediante la notificación por escrito prevista en el artículo 55.1 del ET. En defecto de dicha notificación, la acre-

<litación se realizará mediante certificado de empresa, o informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o el acta de conciliación administrativa o judicial, o por resolución judicial definitiva declarando la procedencia o improcedencia del despido. En el supuesto de improcedencia, deberá también acreditarse que el empresario, o el trabajador cuando sea representante legal de los trabajadores, no ha optado por la readmisión (disp. trans. vigésima octava del TRLGSS).

En el supuesto previsto en el artículo 111.1 b) de la Ley reguladora de la jurisdicción social, durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos establecidos, por la duración que le corresponda conforme a lo previsto en los artículos 269 (duración de la prestación) o 277.2 (duración del subsidio) del TRLGSS, en función de los periodos de ocupación cotizada acreditados.

1. Por extinción del contrato por causas objetivas. La acreditación se lleva a cabo mediante comunicación escrita al trabajador en los términos previstos en el artículo 53 del ET, o bien acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva (disp. trans. vigésima octava del TRLGSS).
2. Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41.3 (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo), 49.1 m) (extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género) y 50 (extinción por voluntad del trabajador) del ET.
3. Por expiración del tiempo convenido en el contrato de trabajo formativo o en el contrato de trabajo de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador. ·
4. Por resolución de la relación laboral durante el periodo de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de 3 meses desde dicha extinción.
5. Por extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo recogido en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
6. Cuando se suspenda el contrato:
   1. Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor) o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.2.
   2. Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1 n) del ET (suspensión del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género).
7. Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del ET o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.3 del TRLGSS.
8. Durante los periodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos discontinuos.
9. Cuando los trabajadores retomen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.

t) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos e) y t) del artículo 264.1, se produzca el cese involuntario y con carácter definitivo en los correspondientes cargos o cuando, aun manteniendo el cargo, se pierda con carácter involuntario y definitivo la dedicación exclusiva o parcial.

1. No se considerará en situación legal de desempleo a los trabajadores que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:
   1. Cuando cesen voluntariamente en el trabajo [salvo lo previsto en el anterior apartado

1 a) 5].

* 1. Cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del compromiso de actividad.
  2. Cuando, declarado improcedente o nulo el despido por sentencia firme y comunicada por el empleador la fecha de reincorporación al trabajo, no se ejerza tal derecho por parte del trabajador o no se hiciere uso, en su caso, de las acciones previstas en el artículo 279 de la Ley 36/2011, de 1O de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
  3. Cuando no hayan solicitado el reingreso al puesto de trabajo en los casos y plazos establecidos en la legislación vigente.

1. La acreditación de la situación legal de desempleo en los supuestos que se citan a continuación se realizará del modo siguiente:
   1. Las situaciones legales de desempleo recogidas en los apartados 1 a) 1º, 1 b) 1.º y 1

c) del artículo 267 del TRLGSS, que se produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos 51 (despido colectivo) y 47 del ET, se acreditarán mediante una de las siguientes formas:

l. Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva.

En los dos casos anteriores la acreditación de la situación legal de desempleo deberá completarse con la comunicación de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, de la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del ET.

* 1. La situación legal de desempleo prevista en los apartados 1 a) 5.0 y 1 b) 2.º del artículo 267 cuando se refieren, respectivamente, a los supuestos de los artículos 49.1 m) y

45.1 n) del ET, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género.

* 1. La situación legal de desempleo prevista en el apartado 1 f) de este artículo se acreditará por certificación del órgano competente de la corporación local, Junta General del Territorio Histórico Foral, Cabildo Insular, Consejo Insular o Administración pública o sindicato, junto con una declaración del titular del cargo cesado de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa, ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo.

### TRAMITACIÓN Y PAGO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

##### TRAMITACIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El artículo 294 del TRLGSS establece que corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones.

Las empresas colaborarán con la entidad gestora asumiendo el pago delegado de la prestación por desempleo .en los supuestos y en las condiciones que reglamentariamente se determinen. Esta colaboración se ha previsto en los supuestos de desempleo parcial.

#### Tramitación de la prestación por desempleo contributiva

De conformidad con lo previsto en el artículo 268 de la LGSS:

* + - * Si la solicitud se formula dentro del plazo de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo, el derecho a la prestación nace a partir de que se produzca dicha situación legal de desempleo.
      * Si la solicitud se produce transcurridos dichos 15 días, el derecho a la prestación nace a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo, que se debe mantener durante todo el periodo de duración de la prestación como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito.

Asimismo, en la fecha de solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300 del TRLGSS.

El artículo 268 establece las siguientes normas en función de las circunstancias que a continuación se detallan:

En el caso de que el periodo que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral (periodo que ha de constar en el certificado de empresa), o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho periodo, siempre que se solicite dentro del plazo de los 15 días siguientes a la :finalización del mismo.

En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.

En las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:

1. Cuando el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización, el trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, (siempre que se solicite dentro del plazo de los 15 días siguientes y se cumplan el resto de requisitos), tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización o, en su caso, la de la resolución judicial.
2. Cuando se produzca la readmisión del trabajador, mediante conciliación o sentencia firme, o, aunque aquella no se produzca en el supuesto al que se refiere *el* artículo 2841 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, las cantidades percibidas por este en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador.

En tal caso, la entidad gestora cesará en el abono de las prestaciones por desempleo y reclamará a la TGSS las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones. El empresario deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

El empresario deberá instar el alta en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido o extinción inicial, cotizando por ese periodo, que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

1. En los supuestos a que se refieren los artículos 281.22 y 286.13 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, si el trabajador no estuviera percibiendo las prestaciones comenzará a percibirlas a partir del momento en que se declare extinguida la relación laboral.

En ambos casos, se estará a lo establecido en la letra a) de este apartado respecto a las prestaciones percibidas hasta la extinción de la relación laboral.

En los supuestos en los que conforme al artículo 56 del ET el despido haya sido declarado improcedente y existan salarios de tramitación, el empresario deberá instar el alta y la baja del trabajador y

1. Incumplimiento de la sentencia de readmisión por e] empresario, cuando el trabajador despedido fuera delegado de personal miembro del comité de empresa o delegado sindical y declarada la improcedencia del despido optare por la readmisión; así como aquellos supuestos en los que se declare la nulidad del despido.
2. Incumplimiento de la sentencia de readmisión por el empresario cuando el despido fuera declarado improcedente y el trabajador no fuera delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.
3. Imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal.

cotizar a la Seguridad Social durante el periodo correspondiente a los salarios de tramitación que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

# Normas de tramitación del subsidio por desempleo

Se contienen en el artículo 276 del TRLGSS, que establece lo siguiente:

El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el artículo 274.1 del TRLGSS. Ha de tenerse en cuenta que el derecho a obtener el subsidio no quedará afectado por la aceptación de un trabajo de duración inferior a 12 meses durante el plazo de espera de un mes, que quedará en suspenso hasta la :finalización de aquel.

Un supuesto particular es el de los desempleados que, hallándose en situación legal de desempleo, no puedan acceder a la prestación contributiva por no haber cubierto el periodo mínimo de cotización, en cuyo caso el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la situación legal de desempleo, excepto cuando existan vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, en cuyo caso se ha de dejar transcurrir dicho periodo.

Para ello, será necesario en todos los supuestos que el subsidio se solicite dentro de los 15 días siguientes a las fechas anteriormente señaladas y que en la fecha de solicitud se suscriba el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300. Si se presenta la solicitud transcurrida el plazo citado, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud, reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud.

## PAGO DE LA PRESTACIÓN

1. Una vez solicitada la prestación o el subsidio, la entidad gestora deberá dictar resolución motivada, reconociendo o denegando el derecho, en el plazo de 15 días siguientes a la fecha en que se hubiere realizado aquella (art. 296.1 del TRLGSS).
2. El pago se realizará por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), por mensualidades de 30 días, dentro del mes inmediato siguiente al del devengo. En todo caso, el derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

En el caso de que el no disponga de datos para el cálculo de la prestación, esta se reconocerá por la duración y cuantía mínimas, abonándose la prestación en concepto de anticipo mientras subsista esta circunstancia.

1. El pago de la prestación o subsidio total se efectuará por el SPEE. El de la prestación por desempleo parcial se efectuará por la empresa por delegación del Servicio Público de Empleo Estatal, descontándose luego del importe de las liquidaciones que han de efectuarse para el ingreso de cuotas de la Seguridad Social.

En el caso de que la situación de la empresa así lo aconseje, aun en el caso de desempleo parcial, la autoridad laboral podrá determinar que el pago se efectúe por el SPEE.

## LA OPCIÓN DE PAGO ÚNICO

Se regula en el artículo 296.3 del TRLGSS, que dispone:

* Cuando así lo establezca algún programa de fomento del empleo, la entidad gestora podrá abonar de una sola vez el valor actual del importe, total o parcial, de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador y que esté pendiente por percibir.

Asimismo, podrá abonar a través de pagos parciales el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador para subvencionar la cotización del mismo a la Seguridad Social.

* Cuando así lo establezca algún programa de fomento de empleo para facilitar la movilidad geográfica, la entidad gestora podrá abonar el importe de un mes de la duración de las prestaciones por desempleo o de 3 meses de la duración del subsidio por desempleo, pendientes por percibir, a los beneficiarios de las mismas para ocupar un empleo que implique cambio de la localidad de residencia.

### OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES (ARTS. 298 Y 299 DEL TRLGSS)

##### OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS (ART. 298 DEL TRLGSS)

Son obligaciones de los empresarios:

1. Cotizar por la aportación empresarial a la contingencia de desempleo.
2. Ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores en su totalidad, siendo responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar.
3. Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.
4. Entregar al trabajador el certificado de empresa en el tiempo y forma que reglamentariamente se determinen.
5. Abonar a la entidad gestora competente las prestaciones satisfechas por esta a los trabajadores cuando la empresa hubiese sido declarada responsable de la prestación por haber incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, alta o cotización.
6. Proceder, en su caso, al pago delegado de las prestaciones por desempleo.
7. Comunicar la readmisión del trabajador despedido en el plazo de 5 días desde que se produzca e ingresar en la entidad gestora competente las prestaciones satisfechas por esta a los trabajadores en los supuestos regulados en el artículo 268.5 del TRLGSS.
8. Comunicar, con carácter previo a que se produzcan, las variaciones realizadas en el calendario, o en el horario inicialmente previsto para cada uno de los trabajadores afectados, en los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada previstas en el artículo 47 del ET.

##### OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (ART. 299 DEL TRLGSS)

Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

1. Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.
2. Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.
3. Inscribirse como demandante de empleo, mantener la inscripción, suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad.
4. Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la entidad gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos.
5. Buscar activamente empleo y participar en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes.
6. Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de· promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo -o las agencias de colocación-y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.
7. Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación en el plazo de 5 días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.
8. Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción.
9. Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.2 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (TRLISOS), en los supuestos de obtención y disfrute fraudulento de las prestaciones por desempleo, el empresario responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por el trabajador.

1. **LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO: BENEFICIARIOS**

El artículo 264 del TRLGSS establece que estarán comprendidos en la protección por desempleo, siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia:

1. Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen general de la Seguridad Social.
2. Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen dicha contingencia, con las peculiaridades que se establezcan reglamentariamente.
3. Los trabajadores emigrantes que retomen a España y los liberados de prisión, en las condiciones previstas en este título.
4. Los funcionarios interinos, el personal eventual, así como el personal contratado en su momento en régimen de derecho administrativo al servicio de las Administraciones públicas.
5. Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación

exclusiva o parcial y perciban por ello una retribución, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena.

1. Los altos cargos de las Administraciones públicas con dedicación exclusiva que sean retribuidos por ello y no sean funcionarios públicos, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.

El Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, establece que se considerarán en situación legal de desempleo los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que hubieran cesado, con carácter definitivo, en la prestación de trabajo en la cooperativa, perdiendo los derechos económicos derivados directamente de dicha prestación, por alguna de las siguientes causas:

1. Por expulsión improcedente de la cooperativa.
2. Por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor.
3. Por finalización del periodo al que se limitó el vínculo societario de duración determinada.

### REQUISITOS PARA EL NACIMIENTO DEL DERECHO

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo las personas comprendidas en la protección por desempleo deberán reunir los requisitos siguientes:

1. Estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que legal o reglamentariamente se determinen.
2. Tener cubierto el periodo mínimo de cotización de 360 días, dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. No obstante, el incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones de afiliación, alta y cotización no impide que el trabajador obtenga su prestación por desempleo, y por ello la entidad gestora abonará las prestaciones sin perjuicio de las acciones que adopte contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a esta por las prestaciones reconocidas (principio de automaticidad del derecho a las prestaciones previsto en el art. 281 del TRLGSS).

Para el supuesto de que en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente, a los solos efectos de cumplir el requisito de acceso a la prestación, los periodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo, de forma temporal o definitiva, o se haya visto reducida la jornada ordinaria de trabajo.

1. Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad, al que se refiere el artículo 300. El artículo 301 determina qué se entiende por colocación adecuada a estos efectos.
2. No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el periodo de cotización requerido para ello o se trate de supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada.
3. Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.

# CONTENIDO, DURACIÓN, CUANTÍA, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN

## DURACIÓN

El artículo 269 del TRLGSS establece que la duración de la prestación por desempleo estará en función de los periodos de ocupación cotizada en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala:

|  |  |
| --- | --- |
| **Periodo de cotización (en días)** | **Periodo de prestación (en días)** |
| Desde 360 hasta 539 ...................................................... | 120 |
| Desde 540 hasta 719 ...................................................... | 180 |
| Desde 720 hasta 899 ...................................................... | 240 |
| Desde 900 hasta 1.079 ................................................... | 300 |
| Desde 1.080 hasta 1.259 ................................................ | 360 |
| Desde 1.260 hasta 1.439 ................................................ | 420 |
| Desde 1.440 hasta 1.619 ................................................ | 480 |
| Desde 1.620 hasta 1.799 ................................................ | 540 |
| Desde 1.800 hasta 1.979 ................................................ | 600 |
| Desde 1.980 hasta 2.159 ................................................ | 660 |
| Desde 2.160 .................................................................... | 720 |

En el caso de desempleo parcial a que se refiere el artículo 262.3 del TRLGSS, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario, al amparo de lo establecido en el artículo 47 del ET (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor) o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

# Determinación del periodo de ocupación cotizada (art. 269.2 del TRLGSS)

A efectos de determinación del periodo de ocupación cotizada se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1 n) del ET.

En el supuesto de que se hayan realizado trabajos a tiempo parcial, para determinar los periodos de cotización se estará a lo que se determine en la normativa reglamentaria de desarrollo. El artículo 3.4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, establece que cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a un trabajo a tiempo parcial o a trabajo efectivo en los casos de reducción de jornada, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada.

No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1 n) del ET (decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género).

Para determinar el periodo mínimo de cotización de 360 días, se asimilarán a cotizaciones efectivamente realizadas el tiempo de cierre patronal o de huelgas legales.

* + 1. **Opción, (art. 269.3 del TRLGSS)**

Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar el titular un trabajo de duración igual o superior a 12 meses, este podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el periodo \_,que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas.

Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial.

## CUANTÍA

<

Queda regulada en el artículo 270 del TRLGSS en los siguientes términos:

1. La base reguladora de la prestación-por desempleo será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos 180 días del periodo a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior (en el que se regula la duración de la prestación y que se ha examinado anteriormente).

En el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo se excluirá 1a retribución por horas extraordinarias, con independencia de su inclusión en la base de cotización por dicha contingencia. A efectos de ese cálculo dichas retribuciones tampoco se incluirán en el certificado de empresa.

En el supuesto de que se hayan realizado trabajos a tiempo parcial, para determinar los periodos de cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine en la normativa reglamentaria de desarrollo.

1. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: el 70 % durante los 180 primeros días y el 50 % a partir del día 181.
2. La cuantía máxima de la prestación por desempleo será del 175 % del indicador público de rentas de efectos múltiples, salvo cual].do el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso la cuantía será, respectivamente, del 200 % o del 225 % de dicho indicador. .

La cuantía mínima de la prestación por desempleo será del 107 % o del 80 % del indicador público en rentas de efectos múltiples, según que el trabajador tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo.

Para.2022, y conforme a la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2022, el importe del IPREM, a partir del 1 de enero de 2022 y en términos anuales (con el prorrateo de un sexto), es de-8.106,28 y, en cómputo mensual (con dicho prorrateo), de 675,52 euros.

En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial o a tiempo completo, las cuantías máximas y mínimas de la prestación, contempladas en los párrafos anteriores, se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el periodo de los últimos 180 días, a que se refiere el apartado 1, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho periodo.

Para determinar las cuantías mínimas o máximas, se entenderá que se tienen hijos a cargo cuando estos sean menores de 26 años o mayores con una incapacidad en grado igual o

superior al 33 %, carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y convivan con el beneficiario. Sin embargo, no será necesaria la convivencia cuando el beneficiario declare que tiene obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial o que sostiene económicamente al hijo, y cuando lo requiera la entidad gestora el beneficiario deberá aportar la documentación acreditativa que corresponda (art. 4.3 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril).

A los efectos de lo previsto en este apartado, se tendrá en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho,) incrementado en una sexta parte.

1. Cuando el trabajador tenga dos contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de las bases por las que se haya cotizado por dicha contingencia en ambos trabajos durante los 180 días del periodo a que se refiere el artícu1o 269.1, y las cuantías máxima y mínima a que se refiere el apartado anterior se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas en ambos trabajos.
2. La prestación por desempleo parcial se determinará, según las reglas señaladas en los apartados anteriores, en proporción a la reducción de la jornada de trabajo.
3. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 5, 6 y 8 del artículo 37 del ET (regula el descanso semanal, las fie tas y los permisos), para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, la cuantía máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinará teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.

Cabe señalar que, durante el periodo de percepción de la prestación por desempleo, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación empresarial y descontando de la cuantía de la prestación la aportación que corresponda al trabajador (art.·273.1 del TRLGSS).

* 1. SUSPENSIÓN, REANUDACIÓN Y EXTINCIÓN DEL DERECHO

# Suspensión (art. 271 del TRLGSS)

El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá por la entidad gestora en los siguientes casos:

1. Durante el periodo que corresponda por imposición de sanción por infracciones leves y graves.
2. Durante la situación de nacimiento y cuidado del menor, en los términos previstos en el artículo 284 del-TRLGSS.
3. Mientras el titular del derecho esté cumpliendo condena que implique privación de libertad. No se suspenderá. el derecho si el titular tiene responsabilidades familiares y no disfrutara de renta familiar alguna cuya cuantía exceda del salario mínimo interprofesional.
4. Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a 12 meses, o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a 60 meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el RETA o en el régimen especial del mar.
5. En los supuestos a que se refiere el artículo 297.4 de la Ley 36/2011, mientras el trabajador continúe prestando servicios o no los preste por voluntad del empresario en los términos regulados en dicho artículo durante la tramitación del recurso. Una vez que se produzca la resolución definitiva se procederá conforme a lo establecido en el apartado 5 del artículo 268.
6. En los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un periodo continuado inferior a 12 meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.
7. En los supuestos de estancia en el extranjero por un periodo, continuado o no, de hasta 90 días naturales como máximo durante cada año natural, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora. No tendrá consideración de estancia ni de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 299.

Por otra parte, el incumplimiento por parte de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo de la obligación de presentar, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, podrán dar lugar a que por la entidad gestora se adopte la medida de suspensión cautelar de su abono.

Asimismo, la entidad gestora suspenderá el abono de las prestaciones durante los periodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo y se reanudará a partir de la fecha de la nueva inscripción.

Las suspensiones del derecho a la prestación supondrán la interrupción del abono de la misma y no afectarán al periodo de percepción salvo en los supuestos previstos en el apartado a) anterior, en el cual el periodo de percepción se reducirá por tiempo igual al de la suspensión a que hubiera lugar.

La suspensión de la prestación implicará la interrupción de la obligación de cotizar, además de la del abono de la prestación.

#### Reanudación (art. 271.4 del TRLGSS)

La prestación o subsidio por desempleo se reanudará:

1. De oficio por la entidad gestora, cuando se hubiese suspendido como consecuencia de sanción, siempre que el periodo de derecho no se encuentre agotado y el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.
2. Previa solicitud del interesado, en los demás supuestos, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo o inscripción como demandante de empleo en el caso de los trabajadores por cuenta propia, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los 15 días siguientes, y la solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiere efectuado previamente. Asimismo, en la fecha de la solicitud se considerará reactivado el compromiso de actividad a que se refiere el artículo 300, salvo en aquellos casos en los que la entidad gestora exija la suscripción de un nuevo compromiso.

Si se presenta la solicitud transcurrida el plazo citado, se producirán los efectos previstos en el artículo 268.2 y 276.1 (el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud, reduciéndose su duración).

#### Extinción (art. 272 del TRLGSS)

La prestación por desempleo se extinguirá en los siguientes casos:

1. Agotamiento del plazo de duración de la prestación.
2. Imposición de sanción, en los términos previstos en el TRLISOS.
3. Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a 12 meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 269.3, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a 60 meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el RETA o régimen especial del mar.
4. Cumplimiento por el titular de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tuviera acreditado el periodo de cotización requerido para acceder a la pensión de jubilación.
5. Pasar a ser pensionista de jubilación o de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez. En estos casos de incapacidad el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable.
6. Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión recogidos en las letras f) y g) del artículo 271.1 del TRLGSS.
7. Renuncia voluntaria al derecho.

### SUBSIDIO POR DESEMPLEO. MODALIDADES, BENEFICIARIOS, DURACIÓN Y CUANTÍA

##### MODALIDADES Y BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del subsidio de desempleo:

1. Los desempleados que, figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de 1 mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, carezcan de rentas y se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:
   1. Haber agotado la prestación por ‘desempleo y tener responsabilidades familiares.
   2. Haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de 45 años de edad en la fecha del agotamiento.
   3. Ser trabajador español emigrante que, habiendo retomado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, acredite haber trabajado como mínimo 12 meses en los últimos 6 años en dichos países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la prestación por desempleo.
   4. Haber sido declarado plenamente capaz o incapacitado en el grado de incapacidad permanente parcial, como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de incapacidad en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
   5. Haber sido liberado de prisión y no tener derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad lo haya sido por tiempo superior a 6 meses, y las personas que hubiesen concluido un tratamiento de deshabituación de su drogodependencia, siempre que el mismo hubiera durado un periodo superior a 6 meses y hayan visto remitida su pena privativa de libertad en aplicación de lo previsto en el artículo 87 del Código Penal, y los menores liberados de un centro de internamiento en el que hubieran sido ingresados como consecuencia de la comisión de hechos tipificados como delito, siempre que, además de haber permanecido privados de libertad por el tiempo antes indicado, en el momento de la liberación sean mayores de 16 años (art. 274.2).
2. Los desempleados que reúnan los requisitos señalados, salvo el relativo al periodo de espera, se hallen en situación legal de desempleo y no tengan derecho a la prestación contributiva, por no haber cubierto el periodo mínimo de cotización, podrán obtener el subsidio siempre que:
   1. Hayan cotizado al menos 3 meses y tengan responsabilidades familiares.
   2. Hayan cotizado al menos 6 meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares.
3. También pueden acceder al subsidio los trabajadores mayores de 52 años, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante 6 años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. Si en la fecha en que se encuentren en alguno de los supuestos previstos en los apartados anteriores, los trabajadores no hubieran cumplido la edad de 52 años, pero, desde dicha fecha, permanecieran inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, podrán solicitar el subsidio cuando cumplan esa edad.

##### REQUISITOS PARA EL NACIMIENTO DEL DERECHO

Como requisitos generales para ser beneficiarios del subsidio por desempleo· los parados han de reunir los siguientes requisitos:

1. Figurar inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de 1 mes.
2. No haber rechazado oferta de empleo adecuada en los términos regulados en el artículo 301 del TRLGSS, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales.
3. Carecer de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 7*5* % del SMI, excluida la parte proporcional de 2 pagas extraordinarias.
4. En su caso tener responsabilidades familiares.

A efectos de determinar el requisito de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares, los requisitos deberán concurrir en el momento del hecho causante y, además, en el de la solicitud del subsidio, así como en el momento de la solicitud de sus prórrogas o reanudaciones y durante la percepción de todas las modalidades del subsidio.

* Concepto de rentas e ingresos computables

Se considerarán como rentas o ingresos computables cualesquiera bienes, derechos o rendimientos derivados del trabajo, del capital mobiliario o inmobiliario, de las actividades económicas y los de naturaleza prestacional, salvo las asignaciones de la Seguridad Social por hijos a cargo y salvo el importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social. También se considerarán rentas las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor el 100 % del tipo de interés legal del dinero vigente, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el trabajador y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente.

No obstante, el importe correspondiente a la indemnización legal que en cada caso proceda por la extinción del contrato de trabajo no tendrá la consideración de renta. Ello con independencia de que el pago de la misma se efectúe de una sola vez o de forma periódica.

Las rentas se computarán por su rendimiento íntegro o bruto. El rendimiento que procede de las actividades empresariales, profesionales, agrícolas, ganaderas o artísticas, se computará por la diferencia entre los ingresos y los gastos necesarios para su obtención.

Para acreditar las rentas, la entidad gestora podrá exigir al trabajador una declaración de las mismas y, en su caso, la aportación de copia de las declaraciones tributarias presentadas.

* Concepto de responsabilidades familiares

Se entenderá por responsabilidades familiares tener a cargo al cónyuge, hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, o menores acogidos, cuando la renta del conjunto de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de 2 pagas extraordinarias.

No se considerará a cargo el cónyuge, hijos o menores acogidos, con rentas de cualquier naturaleza superiores al 7*5* % del SMI, excluida la parte proporcional de 2 pagas extraordinarias.

A efectos del subsidio especial para trabajadores con 52 años que reúnan todos requisitos, salvo la edad, para acceder a la pensión de jubilación, solo se tienen en cuenta las rentas e ingresos del propio solicitante de la prestación, sin que se tengan en cuenta las correspondientes a las demás personas que compongan la unidad familiar.

* 1. CONTENIDO, DURACIÓN Y CUANTÍA DEL SUBSIDIO

# Contenido de la protección del subsidio

El contenido de la protección del nivel asistencial del desempleo es el siguiente:

1. Percepción de un subsidio económico, de duración variable, en función de la situación del beneficiario de la protección.
2. Abono, en su caso, de la cotización a la Seguridad Social correspondiente a la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo, en los supuestos que se establecen en el artículo 280 del TRLGSS (subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años).

***d***

1. Derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, a las prestaciones familiares, en las mismas condiciones que los trabajadores incluidos en algún régimen de Seguridad Social.
2. Además, y de acuerdo al artículo 265.2 del TRLGSS, se deberán llevar a cabo acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación y reconversión profesionales en favor de los trabajadores desempleados.

# Duración del subsidio

La duración depende de la situación de la que proceda el trabajador, según se expone a continuación.

###### En los casos de parado e inscrito como demandante de empleo durante un plazo de 1 mes

* 1. Si se ha agotado la prestación por desempleo y se tienen responsabilidades familiares: la duración es de 6 meses, prorrogables por periodos semestrales, hasta 18 meses.

Como excepción, la prórroga puede alcanzar un periodo superior en los siguientes supuestos, dependiendo de la edad del trabajador en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo: ·

* + - Mayares de 45 años que haya agotad una prestación contributiva de al menos 120 días: máximo 24 mensualidades.
    - Mayores de 45 años que hayan agotado· una prestación contributiva de al menos 180 días: máximo de 30 meses.
    - Menores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de al menos 180 días: máximo de 24 meses.

En todo caso, no tienen derecho al subsidio, en este caso, aquellos a los que la prestación se les hubiera agotado por imposición de sanción (art. 7.2 del reglamento).

* 1. Si se ha agotado la prestación por desempleo, carece de responsabilidades familiares y es mayor de 45 años en la fecha del agotamiento: la duración es de 6 meses improrrogables.
  2. En los supuestos de trabajador español emigrante retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo o con los que no exista Convenio: la duración es de 6 meses, prorrogables, por periodos semestrales, hasta 18 meses.
  3. En los casos de haber sido liberado de prisión y no tener derecho a la prestación por desempleo: la duración es de 6 meses prorrogables, por periodos semestrales, hasta 18 meses.
  4. En los supuestos de declaración de capacidad o de incapacitado parcial como consecuencia de un expediente de revisión de una situación de incapacidad permanente: la duración es de 6 meses prorrogables, por periodos semestrales, hasta 18 meses.

1. Parados en situación legal de desempleo sin rentas, que no tengan derecho a la prestación contributiva por no tener cubierto el periodo mínimo. En tales casos, la duración depende de que se tenga o no responsabilidades familiares, según se indica a continuación
   1. Con responsabilidades familiares, que hayan cotizado al menos 3 meses. En tales supuestos la duración está en función del tiempo de cotización al desempleo, en la forma siguiente:
2. meses de cotización = meses de subsidio.
3. meses de cotización = 4 meses de subsidio.
4. meses de cotización = 5 meses de subsidio.
5. o más meses de cotización = 6 meses prorrogables hasta un máximo de 21 meses.
   1. Sin responsabilidades familiares, que hayan cotizado, al menos, un periodo de 6 meses. En estos casos, la duración del subsidio es de 6 meses.
6. Trabajadores mayores de 52 años, aun cuando carezcan de responsabilidades familiares, que hayan cotizado por desempleo, al menos, durante 6 años en su vida laboral, y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social

En estos supuestos, la duración del subsidio será, como máximo, hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación. Cuando el trabajador perciba el subsidio y alcance la edad ordinaria que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación, los efectos económicos de la citada pensión se 'retrotraerán a la fecha de efectos de la extinción del subsidio por alcanzar dicha edad. Para ello, es necesario que la solicitud de la jubilación se produzca en el plazo de los 3 meses siguientes a la resolución firme de extinción. En otro caso, tendrá una retroactividad máxima de 3 meses desde la solicitud.

# Cuantía del subsidio

La cuantía del subsidio por desempleo se corresponde con el 80% del IPREM mensual, sin incorporación de la sexta parte, en concepto de pagas extras.

Conforme a la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2022, la cuantía del IPREM mensual (sin incorporación de una sexta parte) se sitúa en 579,02 euros, por lo que el importe del subsidio por desempleo es de 463,22 euros/mes.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas, si bien esta regla no es de aplicación en los casos de subsidio en favor de trabajador con 52 o más años y que acredite todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la pensión de jubilación, ya que en tales supuestos el subsidio se percibe en su integridad, aunque se provenga de una situación de pérdida anterior de un trabajo a tiempo parcial.

* 1. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL DERECHO

# Suspensión del derecho

Son causas de suspensión del subsidio por desempleo:

1. La imposición de sanción por infracciones leves y graves en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social (TRLISOS).
2. Mientras el titular del derecho esté cumpliendo condena que implique privación de libertad. No se suspenderá el derecho si el titular tuviese responsabilidades familiares y no disfrutará de renta familiar alguna cuya cuantía exceda del SMI.
3. Mientras el titular del derecho realice un trabajo:
   * Por cuenta ajena de duración inferior a 12 meses,
   * Por cuenta propia de duración inferior a 60 meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el régimen especial del trabajador autónomo (RETA) o régimen especial del trabajador autónomo del mar (RETMAR).
4. En los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un periodo continuado inferior a 12 meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.
5. En los supuestos de estancia en el extranjero por un periodo, continuado o no, de hasta 90 días naturales como máximo durante cada año natural, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora. No tendrá consideración de estancia ni de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 299 del TRLGSS.

Además, el incumplimiento por parte de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo de la obligación de presentar, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, podrán dar lugar a que por la entidad gestora se adopte la medida de suspensión cautelar de su abono.

Asimismo, la entidad gestora suspenderá el abono de las prestaciones durante los periodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo y se reanudará a partir de la fecha de la nueva inscripción.

La suspensión supondrá la interrupción del abono de la misma y no afectará al periodo de su percepción, salvo en el supuesto previsto en el apartado a), en el cual el periodo de percepción de la prestación se reducirá por tiempo igual al de la suspensión producida. La reanudación del derecho se llevará a cabo:

* De oficio por la entidad gestora, en los supuestos recogidos en la letra a) del apartado 1 siempre que el periodo de derecho no se encuentre agotado y el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.
* Previa solicitud del interesado, en los demás supuestos, acreditando que concurren los requisitos para reanudar la prestación.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los 15 días siguientes, y la solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiere efectuado previamente. Si se presenta la solicitud transcurrida el plazo citado, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud.

# Extinción del derecho

El subsidio por desempleo se extinguirá en los siguientes casos:

1. Agotamiento del plazo de duración de la prestación.
2. Imposición de sanción, en los términos previstos en el TRLISOS.
3. Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a 12 meses o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a 60 meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el RETA o en el régimen especial del mar.
4. Cumplimiento por el titular de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tuviera acreditado el periodo de cotización requerido para acceder a la pensión de jubilación.
5. Pasar a ser pensionista de jubilación o de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez. En estos casos de incapacidad el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable.
6. Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión indicados en el apartado anterior.
7. Renuncia voluntaria al derecho.

• • •