



universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León

Curso 2020/2021

Análisis del desempleo en sus niveles contributivo y asistencial

Analysis of unemployment in their contributory and welfare levels

Realizado por el alumno D. Carlos González García

Codirigido por los profesores: Dña. Cristina González Vidales

D. Roberto Fernández Fernández

ÍNDICE

MEMORIA.....	1
1. RESUMEN	1
2. PALABRAS CLAVES.....	1
3. ABSTRACT	1
4. KEYWORDS.....	2
5. OBJETIVOS DEL TRABAJO.....	2
6. METODOLOGÍA	3
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	4
II. ANÁLISIS DEL DESEMPLEO EN SUS NIVELES CONTRIBUTIVO Y ASISTENCIAL.....	6
1. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DESDE EL ORIGEN A LA ACTUALIDAD.....	6
1. 1.- Introducción.....	6
1. 2.- El origen de la prestación por desempleo.....	8
1. 3.- La actualidad de la prestación por desempleo.	10
2. NIVELES DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.....	12
2.1.- Nivel contributivo	12
2.1.1.- Requisitos para el nacimiento del derecho	12
2.1.2.- Solicitud, nacimiento y conservación del derecho a las prestaciones	20
2.1.3.- Duración de la prestación por desempleo.....	21
2.1.4.- Cuantía de la prestación por desempleo	23
2.1.5.- Suspensión de la prestación por desempleo	25
2.1.6.- Extinción de la prestación por desempleo	26
2.1.7.- Cotización durante la situación de desempleo	27
2.2.- Nivel asistencial.....	28

2.2.1.- Beneficiarios del subsidio por desempleo	29
2.2.2.- Inscripción, carencia de rentas y responsabilidades familiares	30
2.2.3.- Nacimiento y prórroga.....	32
2.2.4.- Duración	32
2.2.5.- Cuantía.....	34
2.2.6.- Suspensión y extinción	35
2.2.7.- Cotización durante la percepción del subsidio.....	36
2.3.- Desempleo parcial.....	37
III. CONCLUSIONES.....	39
IV. BIBLIOGRAFÍA.....	41

I. MEMORIA

1. RESUMEN

El desempleo se origina como consecuencia de la pérdida del empleo siendo uno de los problemas sociales más importantes que afectan tanto a España como al resto de Europa. Por ello la Seguridad Social prevé esta situación y trata de paliarla por medio de las diferentes prestaciones y subsidios por desempleo. Sin embargo, la protección del mismo ha ido evolucionando con el paso del tiempo y se ha adaptado a las necesidades operantes en la sociedad y a la capacidad financiera de la institución en función del momento concreto.

Actualmente, la manera en que se estructura la protección pasa por diferenciar dos niveles, el primero de ellos contributivo, en el que los requisitos son más estrictos, pues se precisa de un periodo de cotización mínimo; el segundo nivel, el asistencial enfocado en dispensar protección a aquellos trabajadores que han agotado la prestación anterior y tienen cargas familiares o una edad en la que es difícil acceder al mercado de trabajo una vez se ha perdido el empleo.

A través del presente trabajo se pretende analizar los aspectos necesarios que se deben cumplir para el acceso y disfrute de estas dos modalidades de desempleo, apoyándose de manera principal en Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

2. PALABRAS CLAVES

Desempleo, Seguridad Social, nivel contributivo, nivel asistencial, prestación.

3. ABSTRACT

Unemployment arises as a consequence of the loss of employment and is one of the most important social problems affecting both Spain and the rest of Europe. For this reason, Social Security foresees this situation and tries to alleviate it by means of different unemployment benefits and subsidies. However, unemployment protection has evolved over time and has adapted to the needs of society at any given time.

Currently, the way in which protection is structured differentiates between two levels, the first of which is contributory, in which the requirements are stricter and are related to the period of contributions required; the second is welfare, focused on providing protection to those workers who have exhausted the previous benefit and have family responsibilities or are of an age at which it is difficult to enter the labor market.

This paper analyzes the necessary aspects that must be fulfilled for the access and enjoyment of these two unemployment modalities, relying mainly on Royal Legislative Decree 8/2015, of October 30, which approves the Revised Text of the General Law of Social Security.

4. KEYWORDS

Unemployment, Social Security, contributory level, assistance level, benefit.

5. OBJETIVOS DEL TRABAJO

El Trabajo de Fin de Grado que se presenta a continuación tiene como finalidad principal el análisis y la exposición de manera clara y precisa de los diferentes niveles de protección que el ordenamiento español recoge y ofrece sobre el desempleo.

Por ello, los objetivos de este Trabajo de Fin de Grado han sido:

- Contextualizar la evolución de la protección frente al desempleo en España desde sus orígenes hasta la actualidad y observar los cambios que en ella se han producido.
- Comprender la compleja regulación que presenta el desempleo y entender cómo se estructura actualmente.
- Diferenciar los distintos niveles de protección existentes en el ordenamiento interno español.
- Conocer los requisitos que determinan el acceso y disfrute tanto de la prestación como del subsidio por desempleo.

6. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la realización de este Trabajo Fin de Grado ha sido en su mayor parte analítica y descriptiva, tratando de aportar información adicional y explicativa al contenido de los diferentes artículos de la Ley en los cuales se desarrollan los puntos a tratar.

Por ello, y siguiendo las pautas, directrices e instrucciones de la tutora, se ha ido recopilando información sobre el tema, principalmente de monografías, artículos de revistas científicas especializadas en la materia objeto de estudio e investigaciones llevadas a cabo tanto por expertos como por distintas instituciones relacionadas con el tema de estudio.

La bibliografía que se ha empleado para la realización del trabajo se ha obtenido principalmente de la biblioteca de las facultades de Ciencias del Trabajo y de Derecho de la Universidad de León, de la plataforma digital *Dialnet* perteneciente a la Universidad de la Rioja y de las páginas web de organismos oficiales como el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el Servicio de Empleo Público.

Una vez recopilada la información necesaria se procedió a su estudio y sintetización de manera clara, para posteriormente elaborar el índice donde se recogen de manera esquemáticas los distintos puntos a estudiar en el trabajo.

A continuación, se desarrollaron y redactaron los apartados incluidos en el índice de la manera más completa posible. Realizado un primer borrador se remitió a la tutora para su corrección con el objetivo tanto de detectar posibles fallos en la forma y el contenido como de completar los puntos que no estuvieran plenamente desarrollados.

En último término, y posteriormente a la modificación de aquellos apartados propuestos por la tutora, se han realizado las conclusiones que tienen como objetivo poner de manifiesto los principales hallazgos de una forma clara y concisa.

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

AA.VV.	Autores Varios
Art.	Artículo
Arts.	Artículos
AT	Accidente de Trabajo
CE	Constitución Española
CES	Consejo Económico y Social
Coord.	Coordinador/a
Coords.	Coordinadores
Dir.	Directores
Ed.	Edición
EP	Enfermedad Profesional
ET	Estatuto de los Trabajadores
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
FP	Formación Profesional
INP	Instituto Nacional de Previsión
IPREM	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
Núm.	Número
Pág.	Página
Págs.	Páginas
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Legislativo

Rec.	Recurso
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
RETM	Régimen Especial de los Trabajadores del Mar
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
Ss.	Siguientes
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TRLGSS	Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social
TS	Tribunal Supremo
UE	Unión Europea

II. ANÁLISIS DEL DESEMPLEO EN SUS NIVELES CONTRIBUTIVO Y ASISTENCIAL

1. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DESDE EL ORIGEN A LA ACTUALIDAD.

1. 1.- Introducción

A lo largo de la historia la protección que se ha otorgado a los trabajadores ha ido evolucionando y se han asegurado diferentes circunstancias en función del periodo histórico analizado. Se encuentran ejemplos de esta primitiva protección en la antigua Roma y sus *collegia*, en la Edad Media con las cofradías religiosas y gremiales, o durante el S. XVIII en la Edad Moderna con las Hermandades de Socorro primero y los Montepíos después¹.

Sin embargo, el camino de la protección moderna se inicia con la Revolución Industrial, la cual supuso grandes cambios en todas las esferas de la vida, incluido el trabajo, cada vez más ligado a las grandes fábricas y al ritmo productivo que estas marcaban. Los obreros estaban sometidos a largas jornadas de trabajo en condiciones insalubres, con salarios bajos y sin ningún tipo de protección en los supuestos de accidente, enfermedad, pérdida del empleo, invalidez o vejez, entre otros. Por ello, y como respuesta al duro entorno de trabajo, surge el asociacionismo que derivará posteriormente en el actual movimiento obrero.

A consecuencia no solo del malestar social, sino también de una mayor presencia política de la izquierda y la presión ejercida por la Revolución Rusa, tras la I Guerra Mundial, en la primera parte del siglo XX se inicia una tendencia intervencionista en Europa². Aunque las primeras normas que tratan de ofrecer una respuesta a la *cuestión social* comienzan a implantarse con anterioridad en algunos países europeos (Gran Bretaña, Francia o Alemania).

La primera regulación en materia laboral se encargó de limitar o prohibir el

¹BRETÍN HERRERO, C.: *100 años de Seguridad Social (1900-2000)*, Madrid, (Dykinson, S.L.), 2009, págs. 15-16.

²DE FELIPE REDONDO, J.: “Movimiento obrero, intervención estatal y ascenso de lo social (1840-1923)”, en AA. VV. *La ciudadanía social en España: los orígenes históricos*, Santander (Editorial de la Universidad de Cantabria), 2013. págs. 91-130.

trabajo a determinados colectivos como mujeres y niños, pero pronto se observó que las normas no podían tutelar únicamente las condiciones de trabajo, pues existían otras contingencias derivadas de este como la muerte, la invalidez o el desempleo que dejaban en situación de desamparo a los trabajadores y sus familias³. Ante esta realidad, los diferentes Estados europeos desde finales del siglo XIX comienzan a promover y aprobar la creación de los llamados seguros sociales en respuesta a las reivindicaciones del proletariado industrial, sin embargo, estos seguros protegían solamente a la población asalariada⁴.

La cobertura de los primeros seguros sociales era muy limitada, pues solamente se protegían riesgos específicos de manera independiente⁵, lo que provocó una insatisfacción del proletariado que llevó a la aparición de un sistema paralelo de aseguramiento social, las llamadas Mutualidades Laborales. Estas solo aseguraban a aquellos trabajadores que estaban “incluidos en la correspondiente rama productiva” y a nivel prestacional, este Mutualismo Laboral tenía una menor relevancia⁶.

Ahondando en los Seguros Sociales en España, a lo largo de la primera mitad del siglo XX se fueron aprobando distintos seguros sociales destinados a mejorar el bienestar de la clase obrera, entre los que cabe destacar la Ley de Accidentes de Trabajo (1900), el Retiro Obrero (1919), el Seguro Obligatorio de Maternidad (1923), Seguro de Paro Forzoso (1931), Seguro de Enfermedad (1942), Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (1947)⁷. Todo esto, junto con la participación de las Mutualidades Laborales, derivó, en primer lugar, como se intuía anteriormente en la duplicidad de algunas de las prestaciones; y, en segundo lugar, en una ingente cantidad normativa social dispersa en el ordenamiento laboral español. Así las cosas; el Legislador promulgó la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social, que reunificó e integró la protección social a fin de implantar un modelo unitario de

³PRECIADO DOMÈNECH, C. H.: *Breve Historia del Trabajo y los Derechos Fundamentales*, Albacete, (Bomarzo), 2012, págs. 57 y ss.

⁴GOERLICH PESET, J. M.: “Lección 1. El derecho de la Seguridad Social”, en AA.VV. (ROQUETA BUJ, R. y GARCÍA ORTEGA, J., Dirs.): *Derecho de la Seguridad Social*, 9ª ed., Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2020, pág. 42.

⁵DE CHURRUCA PLAZA, P.: “Los seguros sociales obligatorios en España”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 3, 1945, págs. 151 – 187.

⁶MARÍN CASADO, G.: “Apuntes sobre la historia del mutualismo en España: estado de la cuestión”, *Historia, trabajo y sociedad*, núm.7, 2016, pág. 46.

⁷MONTERO GARCÍA, F.: *Orígenes y antecedentes de la previsión social*, Madrid, (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1988, págs. 119 y ss.

seguridad social⁸.

A partir de la mentada Ley 193/1963 se logra el objetivo de conseguir un verdadero Sistema de Seguridad Social cuyas directrices pretenden ser “la universalidad de la protección, la superación del trato diferente entre riesgo profesional y común, la conversión de la Seguridad Social en un servicio público y la aportación económica del Estado y su gestión unificada por parte de este”⁹.

1. 2.- El origen de la prestación por desempleo.

Como se ha esbozado anteriormente, la construcción de la protección social es en parte un logro del movimiento obrero, el cual ha conseguido a través de sus reivindicaciones ampliar con el paso de los años la cobertura prestada a las diferentes contingencias. Esta situación, a su vez, ha dado lugar a tres fases o etapas diferenciadas atendiendo a las prestaciones dispensadas, pudiendo, al tiempo, explicar el desarrollo y evolución del sistema de la Seguridad Social español.

La primera de las etapas se puede acotar temporalmente entre los años 1900 y 1963¹⁰ y se define por la consecución de hitos tales como la promulgación de la Ley de Accidentes de Trabajo, primera ley estatal destinada a la protección de los trabajadores¹¹; la creación del Instituto Nacional de Previsión en 1908 que se mantuvo hasta 1978 como el organismo de protección social; la aparición del Retiro Obrero Obligatorio o el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez. Durante este primer periodo se produce la generalización de los seguros sociales, que en sus inicios fueron el resultado de los mecanismos e instrumentos de protección que había ido demandando el movimiento obrero. Así mismo, a finales de esta fase surge la protección por desempleo bajo el nombre de Seguro Nacional de Desempleo, regulado por la Ley 62/1961, de 22

⁸CES GARCÍA, E. M.: “Notas introductorias al estudio «Las prestaciones rehabilitadoras en la Ley de Bases de las Seguridad Social. Régimen Jurídico»”, en AA. VV. (Palomeque López, M. C. y García-Perrote Escartín, I. Coords.): *Derecho de la Seguridad Social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil. Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*, Madrid, (CEF), 2006, págs. 1395- 1396.

⁹GONZÁLEZ ORTEGA, S. y BARCELÓN COBEDO, S.: *Introducción al derecho de la Seguridad Social*, 12ª ed., Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2018, págs. 42-45.

¹⁰BLASCOLAHOZ, J. F.; LÓPEZ GANDÍA, J.: “Lección 1. Formación histórica de la Seguridad Social: concepto y técnicas. La Seguridad Social en España. El modelo constitucional de Seguridad Social. Las fuentes de la Seguridad Social”, en AA.VV.: *Curso de Seguridad Social*, 8ª ed., Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016, págs. 21-22.

¹¹MÁRQUEZ PRIETO, A.: “Historia del proceso de Seguridad Social”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 104, 2001, pág. 247.

de julio cuya entrada en vigor se produjo el 1 de octubre de 1961¹².

La segunda etapa recibe el nombre de configuración normativa y tiene lugar entre los años 1963 y 1978¹³. En estos años se aprueban las bases de un sistema de Seguridad Social que pretende alcanzar una “universalidad subjetiva y objetiva” intentando amparar a toda la población, siendo el principal logro la promulgación de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 que, junto con sus textos articulados, unificaron e integraron los distintos seguros sociales, emergiendo de esta forma un nuevo sistema de Seguridad Social tras la entrada en vigor de la mentada ley el 1 de enero de 1967 que reordenó la acción protectora¹⁴.

Por último, la tercera etapa o etapa del “Estado de Bienestar”, comienza en 1978 con la aprobación de la Constitución y llega hasta nuestros días. La CE a lo largo de su articulado hace referencia en varias ocasiones al sistema de Seguridad Social, en lo que hace a la materia de objeto de estudio (el desempleo), el artículo 41 encomienda mantener a “Los poderes públicos [...] un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”. Este precepto es básico para comprender el sistema público de protección en España y la configuración actual de Seguridad Social en nuestro país, ya que mantiene el modelo de Seguridad Social contributivo e introduce nuevos conceptos como el nivel asistencial o no contributivo y reconoce por primera vez los niveles privados complementarios¹⁵.

A partir de esta última etapa, en la década de los 80, se implementan una serie de medidas cuyo objetivo es la mejora y la perfección de la acción protectora, extendiéndose por un lado, las prestaciones a colectivos no cubiertos y, por otro, estableciéndose una serie de medidas que proporcionen una mayor estabilidad económica al sistema de la Seguridad Social. Es en este momento cuando la prestación por desempleo pasa a regularse de manera más específica e individual separándose del

¹²GONZÁLEZ ORTEGA, S.; BARCELÓN COBEDO, S.: *Introducción al derecho de la Seguridad Social*, 12ª ed., Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2018, pág. 42.

¹³MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES. <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>. Consultado el 11/03/21

¹⁴GOERLICH PESET, J. M.: “Lección 1. El derecho de la Seguridad Social”, en AA.VV. (ROQUETA BUJ, R. y GARCÍA ORTEGA, J., Dirs.): *Derecho de la Seguridad Social*, 9ª ed., Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2020, pág. 47.

¹⁵BLASCOLAHOZ, J. F.; LÓPEZ GANDÍA, J.: *Curso de Seguridad Social*, 8ª ed., Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016, pág. 22.

resto de prestaciones de Seguridad Social y apareciendo por primera vez la prestación asistencial o el subsidio por desempleo. Sin embargo, posteriormente en los años 90 se endurecen los requisitos de acceso a las prestaciones en lo referente al periodo de carencia necesario, al tiempo que se reduce el importe de las mismas. Todo ello motivado por el desequilibrio financiero con base en la crisis económica de la época que hizo peligrar la viabilidad del sistema durante estos años¹⁶.

La alternancia de periodos de inclusión y exclusión de prestaciones asistenciales y subsidios, la modificación de los requisitos de acceso y la reestructuración financiera de la Seguridad Social provocaron en el acervo normativo una gran variedad de disposiciones legales dispersas por el ordenamiento laboral relativas al campo de aplicación de la Seguridad Social. Por ello, el Gobierno se vio obligado a reunificarlas en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social a fin de integrar todas y cada una de ellas. Sin embargo, tras esta refundición, el Legislador continuó elaborando y aprobando leyes que contribuyeron nuevamente a la disgregación y separación de las normas en materia de Seguridad Social llegando, finalmente, a la última refundición el actual Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social¹⁷.

1. 3.- La actualidad de la prestación por desempleo.

En la actualidad, la protección por desempleo se encuentra regulada en el Título III “Protección por Desempleo” del TRLGSS concretamente, entre los artículos 262 a 285, y en el RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

El primero de los artículos, el 262 del TRLGSS establece el objeto de protección por, “[...] desempleo [...] (para) quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean suspendido su contrato o reducida su jornada de trabajo, en los términos previstos en el artículo 267”. De este artículo se pueden desprender dos ideas

¹⁶GONZÁLEZ ORTEGA, S.; BARCELÓN COBEDO, S.: *Introducción al derecho de la Seguridad Social*, 12ª ed., Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2018, págs. 53-57; o Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: *Historia de la Seguridad Social*, <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial> (Recuperado el 14 de junio de 2021).

¹⁷ELORRIAGA BASOA, E.: “Una nueva Ley General de Seguridad Social”, en AA.VV.: *Boletín Laboral*, (Wolters Kluwer), 2015. (Edición digital).

principales:

La primera de ellas hace referencia al concepto técnico-jurídico de desempleo protegido, pues se establece que desempleado no significa lo mismo que desocupado, debido a las siguientes consideraciones: por un lado, la protección de la contingencia necesita de la involuntariedad en la pérdida de empleo y, posteriormente, el trabajador debe cumplir con las exigencias que prevé el “compromiso de actividad”, a saber: que exista una voluntad de trabajar que, además, debe manifestarse a lo largo de la protección dispensada, pues así lo demuestra el hecho de que el desempleado debe estar inscrito como demandante de empleo y se encuentra obligado a aceptar las ofertas de colocación adecuadas, y que realice los cursos de formación o reconversión profesional que le proponga el SEPE. En segundo lugar, no se contempla la protección para aquellos que como el artículo 262 TRLGSS establece, “pudiendo y queriendo trabajar” no hayan accedido aún a un primer empleo¹⁸.

La segunda idea desprendida del *supra* mentado artículo pivota en torno a la posibilidad que prevé la norma de acceder a una prestación por desempleo total o parcial.

En el caso del desempleo total, este se produce a causa de la pérdida de empleo. Por el contrario, el desempleo parcial tiene lugar en ciertos supuestos de suspensión del contrato de trabajo así pues, el desempleo parcial es siempre temporal y se recurre a él en los supuestos de reducción de la jornada laboral, que ha de ser “entre un mínimo del 10% y un máximo del 70%, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción”¹⁹.

Por otra parte, en lo que hace a los niveles de protección que dispensa el sistema de Seguridad Social, estos se encuentran enumerados en el art. 263 TRLGSS, el cual estructura la protección por desempleo “en un nivel contributivo y en un nivel asistencial, ambos de carácter público y obligatorio”.

En cuanto hace al nivel contributivo, tiene como objetivo principal según establece el artículo 263 TRLGSS el “proporcionar prestaciones sustitutivas de las

¹⁸BALLESTER LAGUNA, F. y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: “Capítulo XIII. Protección por desempleo”, en AA.VV.: *Lecciones y prácticas de Seguridad Social*, 6ª ed., Madrid (Ediciones Cinca), 2018, pág. 158.

¹⁹BLASCOLAHOZ, J. F.: *Seguridad Social. Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas*, 4ª ed., Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016, pág. 775.

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”, siendo objeto de estudio pormenorizado más adelante.

- Por su parte el nivel asistencial, tiene carácter de complementario al anterior y garantiza la “protección a los trabajadores desempleados que se encuentren en alguno de los supuestos incluidos en el artículo 274 TRLGSS”. Por regla general, la protección por desempleo en su nivel asistencial está destinada a aquellos trabajadores desempleados que no tengan derecho a la protección contributiva por alguna de las circunstancias siguientes²⁰: “Por haber agotado la duración máxima de la prestación contributiva, por no acreditar el periodo mínimo de cotización exigible para la protección en el nivel contributivo o, por no reunir algún otro de los requisitos necesarios para causar el derecho a la protección contributiva”.

2. NIVELES DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

2.1.- Nivel contributivo

El objeto del nivel contributivo de desempleo viene establecido en el art. 263 TRLGSS y, como ya se ha mencionado anteriormente, tiene como finalidad el “proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir” por los trabajadores que pierden su empleo, siempre y cuando cumplan los requisitos previstos en la normativa, seguidamente analizados.

2.1.1.- Requisitos para el nacimiento del derecho

Una de las características principales de los sistemas contributivos de Seguridad Social es la delimitación de los sujetos que se encuentran protegidos bajo esta institución. En el supuesto del desempleo, la regla general es la exigencia de la pérdida previa de empleo y, por tanto, “la condición de trabajador por cuenta ajena”²¹.

El TRLGSS en su art. 266 TRLGSS establece quiénes tendrán derecho a las prestaciones por desempleo, siendo aquellas personas que reúnan los siguientes

²⁰Siguiendo la exposición de BALLESTER LAGUNA, F. y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: “Capítulo XIII. Protección por desempleo”, en AA.VV.: *Lecciones y prácticas de Seguridad Social*, 6ª ed., Madrid (Ediciones Cinca), 2018, pág. 160.

²¹LÓPEZ GANDÍA, J.: “Lección 13. La protección por desempleo”, en LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ J. F.: *Curso de Seguridad Social*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016, pág. 550.

requisitos:

En primer lugar, estar afiliadas a la Seguridad Social y, además, “en situación de alta o asimilada al alta en los casos que legal o reglamentariamente se determinen”. Esta exigencia general está ligada de manera directa con el requisito de la pérdida, disminución o suspensión de un empleo previo. La exigencia de alta permite identificar la situación laboral del sujeto al mismo tiempo que da cumplimiento al requerimiento legal que condiciona la protección a la pérdida de un empleo inmediatamente anterior. Cabe señalar que para el acceso a esta prestación opera el alta presunta o de pleno derecho, establecida en el art. 166.4 TRLGSS supone la presunción *iuris et de iure* de alta real ante el incumplimiento empresarial de esta obligación²².

Por cuanto hace a las situaciones asimiladas al alta, estas se enumeran en el art. 2 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, y entre estas se encuentran: “la excedencia forzosa por elección para un cargo público o sindical”; “el cumplimiento del servicio militar o la prestación social sustitutoria”; “el traslado o desplazamiento temporal por la empresa fuera del territorio nacional”; “el retorno de los trabajadores emigrantes”, “la situación de invalidez profesional”; “la liberación por cumplimiento de condena o libertad condicional” y “los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados al reiniciarse la actividad correspondiente”.

Por otra parte, la jurisprudencia, atendiendo a la realidad imperante en la relación laboral, ha sumado a las legalmente establecidas otras situaciones que deben considerarse igualmente asimiladas al alta, entre las mismas se encuentran: “la huelga y el cierre patronal”, “la excedencia para cuidado de hijos del art. 46.3 ET, que da derecho al mantenimiento del empleo durante 3 años”, así como en los supuestos de excedencia voluntaria cuando “se ejercita el derecho al reingreso y se produce el despido del trabajador” por la falta de reincorporación, aun cuando exista vacante²³.

El segundo de los requisitos para acceder a la prestación hace referencia al período mínimo de cotización que el desempleado debe tener cubierto, así como a la

²²GONZÁLEZ ORTEGA, S.; BARCELÓN COBEDO, S.: *Introducción al derecho de la Seguridad Social*, 12ª ed., Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2018, págs. 296 y 297.

²³LÓPEZ GANDÍA, J.: “Lección 13. La protección por desempleo”, en AA.VV.: *Curso de Seguridad Social*, 8ª ed., Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016, pág. 561.

referencia temporal que ha de ser tomada en consideración para el cómputo del mismo.

Por un lado, en cuanto al periodo de referencia el art. 269.1 TRLGSS establece que las cotizaciones deben estar comprendidas “dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar”. Sin embargo, existen dos excepciones: los emigrantes retornados y los penados liberados 264.1 c) TRLGSS, en ambos supuestos el cómputo de los mentados seis años se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiese estado en alguna de las situaciones asimiladas al alta²⁴, aplicándose, si procede, la teoría del paréntesis²⁵.

Por otra parte, el propio art. 269 TRLGSS recoge una serie de aclaraciones en relación al periodo de cotización, especificando el tiempo que debe incluirse para obtener el “periodo de ocupación cotizada”, para ello se tienen en cuenta las siguientes reglas, a saber: en primer lugar, habrán de considerarse “todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial”; en segundo lugar, para contratos a tiempo parcial “se estará a lo que se determine en la normativa reglamentaria de desarrollo” es decir, el RD 625/1985, el cual especifica en el art. 3.4 que “... el [tiempo] que el trabajador haya permanecido en alta” independientemente de que haya trabajado todo los días laborales o no deberá incluirse como periodo cotizado²⁶; en tercer lugar, no se computarán “las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad

²⁴MONEREO PÉREZ, J. L.: “Capítulo 19. Desempleo. Configuración. Ámbito contributivo. Requisitos y cuantía”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., Dirs., MALDONADO MOLINA, J. A. y DEL VAL TENA, A. L. Coords.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, 1ª ed., Murcia, (Ediciones Laborum), 2017, pág. 199.

²⁵“La teoría del paréntesis ha sido elaborada por los Tribunales Superiores de Justicia y confirmada posteriormente por el propio Tribunal Supremo en diversas ocasiones e implica que el periodo de carencia específico exigido para la obtención de algunas pensiones se computará, para los supuestos en los que el solicitante de la prestación había estado un periodo más o menos prolongado sin cotizar, no desde el momento del hecho causante hacia atrás sino desde el momento en que cesó la obligación de cotizar”, como explica ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. y GUIX GONZÁLEZ, M.J.: “Excedencia voluntaria y situación legal de desempleo. Inaplicación de la teoría del paréntesis”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 114, 2012, pág. 237.

²⁶ Hasta la reforma del RD 625/1985, motivada por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea STJCE de 9 de noviembre de 2017, asunto C-98/15, María Begoña Espadas Recio contra Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), los contratados a “tiempo parcial vertical” se veían claramente discriminados pues trabajando las mismas horas que los contratados “parciales horizontales”, los últimos doblaban el periodo cotizado para acceder a la prestación por desempleo de los primeros. Baste como ejemplo, a fin de contextualizar la discrepancia, el de un trabajador con un contrato de 20 horas de viernes a domingo al que solo se le computan los días efectivamente trabajados —tres días a la semana— para el cálculo de la prestación, después de un año de trabajo solamente tendría 157 cotizados. Por el contrario, al trabajador a “tiempo parcial horizontal” con 20 horas de lunes a viernes se le computan todos los días, 365 días. De este modo, el primer trabajador no alcanza el tiempo mínimo de cotización en los últimos 6 años por lo que no podría acceder a la prestación, sin embargo, el segundo sí tendría derecho a la misma habiendo trabajado las mismas horas.

gestora”; y, finalmente, “cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar el titular un trabajo de duración igual o superior a 12 meses”, se podrá optar, bien por la nueva prestación generada perdiendo las cotizaciones previas, o bien por reabrir la prestación anterior, en cuyo caso, las cotizaciones por las que no se haya optado no podrán computarse para una futura prestación por desempleo.

Asimismo, el art. 269 TRLGSS prevé que, en relación al cálculo del periodo de cotización, para los supuestos en los que en el momento de la situación de desempleo el trabajador tuviera uno o varios contratos a tiempo parcial se deberán computar los periodos de cotización a los que se refieran, bien a aquellos empleos en los cuales se haya perdido el trabajo ya sea de forma temporal o definitiva, o bien a aquellos en los que la jornada de trabajo ordinaria se hubiese reducido²⁷.

Sin embargo, a la regla general estudiada hasta el momento se suman los siguientes supuestos específicos en cuanto hace al periodo mínimo de cotización:

En primer lugar, se deben mencionar los salarios de tramitación, los cuales computarán para el desempleo en aquellos casos en los que frente a un despido improcedente el empresario opta por readmitir al trabajador, en cuyo caso, el trabajador continuará percibiendo la prestación por desempleo²⁸.

En segundo lugar, en el caso de las vacaciones, si estas no se hubieran disfrutado dicho periodo de cotización se computará a efectos de determinar la duración de la prestación por desempleo²⁹.

En tercer lugar, en el caso de trabajadoras víctimas de violencia de género, cuando se suspende el contrato, los periodos de ocupación previos que hayan sido tenidos en cuenta para el acceso a la prestación, podrán volver a computarse a efectos de prestaciones por desempleo futuras³⁰. Lo que se consigue de esta forma es atribuir un valor doble a las cotizaciones que tengan lugar antes de la suspensión del contrato para

²⁷MUÑOZ MOLINA, J.: *El trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva de la Seguridad Social*, Sevilla, (Consejo andaluz de relaciones laborales), 2020, págs. 193 – 200.

²⁸LÓPEZ GANDÍA, J.: “Lección 13. La protección por desempleo”, en AA.VV. (LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCOLAHOZ J. F.): *Curso de Seguridad Social*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016, págs. 561-563.

²⁹BENAVIDES VICO, A.: *Análisis práctico de las prestaciones de la Seguridad Social*, Valladolid (Editorial Lex Nova), 2006, pág. 377.

³⁰SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y CONDE COLMENERO, P.: “La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género”, *Revista iberoamericana de relaciones laborales*, núm. 17, 2006, pág. 148.

que estas puedan computarse dos veces: la primera para generar prestación por desempleo en lo que dure la suspensión del contrato y la segunda para la futura prestación que pueda solicitarse en el caso de que se llegara a producir la extinción del contrato³¹.

Finalmente, en el caso del trabajo a tiempo parcial los periodos de cotización exigibles se establecen en base al contenido del apartado c) art. 247 TRLGSS que viene a explicar que en el caso de que una parte o la totalidad del periodo mínimo de cotización exigido para tener derecho a la prestación esté comprendido en un plazo de tiempo establecido, para determinar el periodo de carencia se aplicará a dicho periodo regulado el coeficiente global de parcialidad que no es otra cosa que el número de días que el beneficiario acredita como trabajados y como cotizados durante toda su vida laboral³².

Continuando con los requisitos para acceder a la prestación por desempleo, en tercer lugar se encuentran los recogidos en el art. 266 c), estos hacen referencia a que el trabajador debe “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”.

Por cuanto hace a establecer quiénes son los trabajadores que se encuentran en situación legal de desempleo, el art. 267 TRLGSS determina una primera distinción general entre dos grupos: aquellos trabajadores a quienes se les extingue su relación laboral y aquellos a los que se les suspende el contrato.

Respecto de los trabajadores que se hallan en situación legal de desempleo por extinción de la relación laboral, las causas de la misma que permiten acceder a las prestaciones por desempleo se recogen en el art. 267.1 a) TRLGSS, a saber³³:

1º.- El despido colectivo que es llevado a cabo por decisión del empresario

³¹CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La protección jurídico laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Pamplona (Thomson-Aranzadi), 2006, pág. 343.

³²CALLAUDALMAU, P.: “Implicaciones de la última reforma legislativa en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial: Condiciones de acceso y efectos de su aplicación”, *Acciones e investigaciones sociales*, núm. 37, 2017, págs. 248–252.

³³Siguiendo la exposición de GONZÁLEZ JIMÉNEZ, J. M.: “Unidad 3. Tipos de prestaciones económicas y/o asistenciales”, en GONZÁLEZ JIMÉNEZ, J. M.: *Cálculo de prestaciones de la Seguridad Social*, Madrid (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte), 2016, págs. 101-102.

según lo establecido en el art. 51 ET o en su caso, la resolución judicial que se adopte en un procedimiento concursal.

2º.- “La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual” cuando estas determinen la extinción del contrato de trabajo.

3º.- El despido disciplinario.

4º.- El despido por causas objetivas.

5º.- “La resolución voluntaria por parte del trabajador” en los supuestos que prevé el ET en sus arts. 40 y 50 es decir: traslado, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, víctima de violencia de género e incumplimiento contractual del empresario.

6º.- “La expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que sea objeto del contrato, siempre que estas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador”.

7º.- La resolución de la relación laboral, mientras dure el periodo de prueba, “a instancia del empresario” siempre que la extinción de la anterior relación laboral hubiera sido debida a alguno de los seis supuestos anteriormente mencionados o bien “hubiera transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción”.

Por otra parte, en lo que se refiere a los trabajadores en situación legal de desempleo derivada de la suspensión del contrato en virtud del art. 261.1 b) TRLGSS se estableces dos³⁴:

1º.- Aquella que deriva de la decisión tomada por el empresario amparándose en lo establecido en el art. 47 ET sobre suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o aquella adoptada “por resolución judicial en un procedimiento concursal”.

³⁴ Siguiendo la explicación de ARRANZ FERNÁNDEZ, M. B. y otros: “Trabajadores en situación legal de desempleo por extinción de su relación laboral por alguna de las consecuencias legalmente previstas. Protección por desempleo en el nivel contributivo”, *Prestaciones de la Seguridad Social*, 2021. Recuperado el 7 de abril de 2021 de https://www.smarteca.es/my-reader/BBBTC44946_20210201_0?fileName=content%2FDT0000105420_20130101.HTML&location=pi-13559&publicationDetailsItem=SystematicIndex.

2º.- La decidida de la trabajadora víctima de violencia de género de acuerdo con los términos establecidos en el art. 45.1 n ET.

Por otro lado, y en lo referente al requisito de suscribir el compromiso de actividad regulado en el art. 300 TRLGSS este engloba un contenido heterogéneo compuesto por distintas acciones a cumplir por el desempleado, siendo la primera de ellas la búsqueda activa de empleo que consiste en llevar a cabo acciones que permitan revertir la situación de desempleo. Sin embargo, existe un problema práctico, pues la norma nada dice sobre cómo ha de ser esa búsqueda activa de empleo. Asimismo se incluye dentro del compromiso de actividad el deber de participar en acciones de motivación, formación o reconversión, cuyo objetivo es conseguir la reinserción del trabajador a través de un aumento de su ocupabilidad. La última de las acciones incluidas en el compromiso de actividad es la obligación de aceptar una colocación adecuada, es decir, aquella que sea demanda por el trabajador, que coincida con su profesión habitual o aquella que se adapte a sus capacidades tanto físicas como formativas³⁵.

En lo que hace a qué se entiende por colocación adecuada el art. 301 TRLGSS establece, en primer lugar se entenderá por colocación adecuada aquella que se ofrece en la localidad en la cual el trabajador tiene su residencia habitual o en otra distinta siempre que no se encuentre en un radio mayor de 30 kilómetros de aquella. Sin embargo, la norma contempla la posibilidad de que el trabajador rechace esta colocación si puede acreditar que el tiempo de desplazamiento es mayor al 25% de la jornada o si el gasto que le suponga desplazarse es superior al 20% del salario mensual. En segundo lugar, el término “adecuada” atiende a la duración del contrato de trabajo (indefinido o temporal), así como a la duración de la jornada (a tiempo completo o parcial)³⁶. Sin embargo, en el momento de rechazar una oferta, la adecuación de la misma, se valora atendiendo a las condiciones salariales y económicas y no a la duración del contrato de trabajo o la jornada, así se permite no aceptar la oferta que empeore dichas condiciones, no estando justificado el rechazo por la temporalidad o la parcialidad. En último término son múltiples las situaciones en las que el SEPE se

³⁵GUERRRERO VIZUETE, M. E.: “El compromiso de actividad como instrumento de participación activa del trabajador en la lucha contra su desempleo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 3, 2015, págs. 10 – 12.

³⁶BLASCOLAHOZ, J. F.: *Seguridad Social. Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas*, 6ª ed., Valencia (Tirant Lo Blanch), 2020, pág. 823.

apoya para considerar que existe colocación adecuada, como por ejemplo, la conciliación de la vida personal laboral, la existencia de medios de transporte para poder realizar el desplazamiento, las características del puesto ofertado o las características de los mercados locales de empleo³⁷.

El cuarto de los requisitos establecidos en el art. 266 d) TRLGSS hace referencia a la posibilidad de acceder, o no, a la pensión de jubilación, es decir, no tener cumplida la edad ordinaria que se exige para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación excepto en el caso de que el trabajador no tenga acreditado el periodo de cotización necesario o que se trate de suspensiones de contrato o reducciones de jornada³⁸.

En caso de que el trabajador cumpla la edad de jubilación mientras cobra la prestación contributiva o el subsidio por desempleo pueden darse dos situaciones: En el supuesto que el trabajador tenga el derecho a percibir la pensión contributiva, la prestación por desempleo se extinguirá; por el contrario si este no tiene derecho a una pensión contributiva de jubilación, el derecho a la prestación por desempleo se mantiene durante todo el periodo concedido³⁹.

El quinto, y último de los requisitos que debe cumplir el trabajador, es el de acudir al servicio público de empleo para inscribirse como demandante de empleo (266 e) TRLGSS). Así mismo quienes soliciten y sean beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, de acuerdo con lo recogido en el art. 299 TRLGSS, deberán, como se ha mencionado con anterioridad, no solo inscribirse como demandantes de empleo, sino mantener dicha inscripción y cumplir con las reglas del compromiso de actividad recogidas en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. Además, deberán renovar la demanda de empleo de la forma y en las fechas determinadas y si desarrollan actividades con los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación deberán comparecer ante estas de ser requerido. Finalmente, deberán buscar empleo de forma

³⁷ALONSO VALVERDE, J.: “El nuevo compromiso de actividad y la redefinición del concepto de colocación adecuada tras la ley 45/2002”, *BFD: Boletín de la Facultad de Derecho de la UNED*, núm. 25, 2004, págs. 311 – 313.

³⁸Guía Laboral 2021. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_9/contenidos/guia_9_20_1.htm (Recuperado el 3 de julio de 2021).

³⁹Siguiendo la exposición del Servicio de Empleo Público. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/estoy-cobrando-el-paro-y-me-voy-a-jubil.html>. (Recuperado el 10 de abril de 2021).

activa y acudir a las realizar aquellas acciones encaminadas a mejorar la ocupabilidad.

2.1.2.- Solicitud, nacimiento y conservación del derecho a las prestaciones

En cuanto a la solicitud, el nacimiento así como el derecho a la conservación de la prestación por desempleo, estos se encuentran regulados en el art. 268 TRLGSS, y en el que se menciona que el derecho a esta prestación nace una vez tenga lugar la situación legal de desempleo. Para ello, es necesario solicitarla en el plazo de 15 días posteriores, requiriéndose la inscripción como demandante de empleo, así como la suscripción del compromiso de actividad. Si la solicitud se presenta trascurrido el plazo de 15 días, al trabajador se le reconoce la prestación a partir de dicha fecha, esto provocará que el interesado pierda los días de prestación que transcurran entre la fecha en la que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, si se hubiese solicitado debidamente en tiempo y forma y aquella en la que efectivamente se solicitó.

En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario es suficiente para que se entienda que existe situación legal de desempleo, no siendo necesario impugnar la decisión para que nazca el derecho. Por cuanto hace a las resoluciones relacionadas con procedimientos de despidos o extinciones de los contratos, pueden darse dos situaciones: en primer lugar, si el despido se considera improcedente y se opta por la indemnización, el trabajador seguirá percibiendo las prestaciones por desempleo; en segundo lugar, si se produce la readmisión del trabajador, ya sea por reclamación o por recurso, en este caso se considerará como indebida la cantidad que haya recibido por desempleo, por lo que el empresario se verá obligado a ingresar en la entidad gestora las cantidades que hubiera percibido el trabajador⁴⁰.

Puede ocurrir que no siempre el plazo para presentar la solicitud empiece a correr de manera inmediata, situación que, se produce en el supuesto del trabajador que no haya disfrutado de las vacaciones. Es por ello que, aunque el trabajador y el empresario lleven a cabo todos los trámites que se exigen para extinguir la relación laboral, la Seguridad Social no permite que el trabajador alcance la condición de no activo hasta que no finalice el periodo de vacaciones, durante el cual el empleador tiene

⁴⁰GUTIÉRREZ PÉREZ, M. y ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: “Lección 12. Desempleo”, en AA.VV.: *Lecciones de Seguridad Social*, 10ª ed., Madrid, (Tecnos), 2020, pág. 330.

la obligación tanto de abonar los salarios como de cotizar por el trabajador. El periodo de inicio para solicitar la prestación por desempleo no se inicia por tanto hasta que no ha terminado el periodo de vacaciones. Asimismo, la jurisprudencia admite algunos supuestos como excepcionales aplicando el principio de valoración positiva del trabajo recogido por el ordenamiento constitucional, el cual tiene como objetivo no poner freno a aquellas iniciativas de los desempleados para comenzar un trabajo por cuenta propia, considerándose en este supuesto, que el plazo de solicitud de la prestación por desempleo no empieza a computarse si después de la extinción del contrato el trabajador comienza un nuevo empleo por cuenta propia, así los 15 días de plazo empezarán a contarse desde que ese nuevo trabajo finalice⁴¹.

Por último, cabe mencionar que a la protección por desempleo se le aplica el principio de automaticidad de las prestaciones lo que implica que el SEPE será responsable del pago de la prestación incluso en aquellos supuestos en los que no se haya cumplido con los requisitos de afiliación y cotización, aunque ello no impide que también pueda posteriormente adoptar medidas contra la empresa que ha llevado a cabo la infracción exigiéndole las responsabilidades que sean necesarias⁴².

2.1.3.- Duración de la prestación por desempleo

La regulación sobre la duración que tendrá la prestación por desempleo viene recogida en el art. 269 TRLGSS y estará determinada por los periodos que el interesado acredite como cotizados en los seis meses anteriores a encontrarse en situación legal de desempleo o desde el momento en que dejó de estar obligado a cotizar, de acuerdo con la siguiente tabla, que podrá ser modificada como establece el propio artículo por el Gobierno, atendiendo a la tasa de desempleo existente en cada momento así como a las posibilidades de financiación de las que se disponga siendo para ello necesario un informe previo que enviará al Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal.

⁴¹STS 11 julio 2001 (rec. 2638/2000)

⁴²GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “Capítulo 20. El desempleo contributivo. Procedimiento, dinámica y régimen de compatibilidad”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., Dirs., MALDONADO MOLINA, J. A. y DEL VAL TENA, A. L. Coords.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, 1ª ed., Murcia, (Ediciones Laborum), 2017, págs. 220 - 221.

Tabla 1 Relación periodos de cotización – periodos de prestación.

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 1079	300
Desde 1080 hasta 1259	360
Desde 1260 hasta 1439	420
Desde 1440 hasta 1619	480
Desde 1620 hasta 1799	540
Desde 1800 hasta 1979	600
Desde 1980 hasta 2159	660
Desde 2160	720

Fuente: Elaboración propia a partir de art. 269 TRLGSS

La prestación por desempleo tiene un carácter temporal, al igual que el resto de prestaciones y dado que se trata de una prestación contributiva de la Seguridad Social, se debe tener en cuenta la cotización que ha efectuado el trabajador, ya que no solo sirve para generar la prestación por desempleo sino también para conocer el importe de su cuantía, así como para determinar la duración de la protección que recibe el trabajador⁴³.

Como se observa en la tabla anterior, el periodo mínimo de prestación por desempleo se establece en 120 días cuando se hayan cotizado entre 360 y 539 días, aumentando por tramos de 60 días por cada 180 días cotizados hasta llegar al máximo establecido de 720 días cuando se hubieran cotizado 2.160 días. Con esta previsión se puede apreciar el interés que muestra el legislador por promover la reincorporación de los desempleados al mercado de trabajo, ya que establece un límite máximo de tiempo de disfrute de la prestación fijado en 720 días. Sin embargo, agotado el periodo de 2

⁴³GUTIÉRREZ PÉREZ, M. y ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: “Lección 12. Desempleo”, en AA.VV.: *Lecciones de Seguridad Social*, 10ª ed., Madrid, (Tecnos), 2020, pág. 325.

años, si el desempleado no consigue un nuevo empleo, y siempre y cuando, reúna los requisitos necesarios, podrá optar por alguno de los subsidios estudiados más adelante, y que dependiendo del supuesto que se trate, puede llegar a tener una mayor duración. Por lo que respecta al cálculo de los días cotizados para determinar la duración de la prestación, la ley se refiere a “periodos de ocupación cotizada” por lo que solo podrán computarse los días que efectivamente se haya trabajado⁴⁴, con las normas y excepciones a las que ya se ha hecho mención.

2.1.4.- Cuantía de la prestación por desempleo

La cuantía de la prestación se obtiene de aplicar a la base reguladora un determinado porcentaje y para conocer esta cuantía se aplican las siguientes reglas⁴⁵:

Primero habrá de determinarse la “cuantía inicial de la prestación” de acuerdo a las siguientes normas: el porcentaje que se aplicará será del 70% de la base reguladora al periodo de días cotizados comprendido desde los días 1 a 180 y del 50% de la base reguladora a partir del día 181. La base reguladora es igual a la suma de la base de cotización por contingencias comunes menos las horas extras correspondientes a los 180 últimos días cotizados y dividido entre 180, no siendo necesario que dichos días estén cotizados de manera consecutiva ni en la misma empresa

La jurisprudencia dictada por el TS toma en consideración algunos criterios respecto del cómputo del periodo de ocupación cotizada para calcular la base reguladora de la prestación contributiva por desempleo como son tener en cuenta el promedio de las bases de cotización por desempleo de los últimos 180 días y no de los últimos 6 meses porque aunque puede parecer lo mismo es la propia norma la que hace referencia a que se debe computar como tal el promedio de lo cotizado en esos días⁴⁶. Asimismo, considera el TS que dentro de la cotización diaria se incluyen los días que se abonan prorrateados como son días de descanso semanal, la parte proporcional de los festivos y

⁴⁴FERNÁNDEZ PRATS, C.: “Capítulo II. Protección por desempleo en el nivel contributivo de seguridad social: contenido de la protección, duración y obligaciones de los beneficiarios”, en AA.VV. (ROQUETA BUJ, R., Dir., TATAY PUCHADES, C., Coord.): *Medidas de protección y políticas de formación para los desempleados*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2018, págs. 89 – 92.

⁴⁵ Siguiendo la exposición de TATAY PUCHADES, C.: “Lección 13. La protección por desempleo”, en AA.VV. (ROQUETA BUJ, R. y GARCÍA ORTEGA, J., Dirs.): *Derecho de la Seguridad Social*, 9ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2020, pág. 352 - 353.

⁴⁶ STS 27 diciembre 2016 (núm. 3132/2015) y STS 24 enero 2018 (núm. 1552/2017).

las vacaciones⁴⁷.

El Alto Tribunal, ha considerado que algunos conceptos deben excluirse del cálculo de la base reguladora, a saber: la retribución por horas extraordinarias; la cuantía indemnizatoria por despido que acuerden el trabajador y la empresa cuando sea superior a la que establezca legalmente en el ET y los conceptos extrasalariales que estando en la nómina se excluyen de la base de cotización como pueden ser dietas y pluses de transporte⁴⁸.

En segundo lugar, se deberá comprobar que la cantidad que se obtiene se encuentra entre la cuantía máxima y mínima. La cuantía máxima será el 175% del IPREM excepto en el caso de que el beneficiario tenga uno o más hijos a su cargo en cuyo caso, la cuantía máxima aumentará hasta el 200% o el 225% , respectivamente. Se considera que un hijo está a cargo del beneficiario cuando: es menor de 26 años; es mayor de 26 años pero presenta una incapacidad igual o superior al 33%; no tiene rentas de ningún tipo que sean iguales o superiores al SMI; convive con el beneficiario; o no convive con el beneficiario, pero tiene derecho a alimentos en virtud de convenio o resolución judicial.

La cuantía mínima será del 80% del IPREM, excepto en los casos en que el beneficiario tenga uno o más hijos a su cargo, en estos supuestos los porcentajes varían pudiendo aumentar hasta el 107% en los casos más favorables⁴⁹ como se puede observar en la siguiente tabla.

⁴⁷STS 22 abril 2010 (núm. 2686/2009) y STS 12 mayo 2010 (núm. 3940/2009).

⁴⁸ARETA MARTÍNEZ, M.: “Cuantía de la prestación contributiva por desempleo”, en AA.VV. (GARCÍA GIL, M. B., Dir.): *La protección por desempleo: cuestiones cruciales*, Navarra (Thomson-Aranzadi), 2020, págs. 101 – 102.

⁴⁹BALLESTER LAGUNA, F. y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: “Capítulo XIII. Protección por desempleo”, en AA.VV.: *Lecciones y prácticas de Seguridad Social*, 6ª ed., Madrid (Ediciones Cinca), 2018, pág. 162.

Tabla 2 Esquema cuantías máximas y mínimas de la prestación por desempleo contributivo.

	Cuantía Mínima del IPREM⁵⁰	Cuantía Máxima del IPREM
Sin hijos a cargo	80%	175%
Un hijo a cargo	107%	200%
Dos hijos a cargo	107%	225%

Fuente: Elaboración propia a partir de art. 269TRLGSS

Cabe destacar de la tabla anterior el hecho de que la cuantía mínima con uno o con dos hijos es la misma, mientras que en la cuantía máxima la diferencia por tener uno o dos hijos es de un 25% lo que podría producir un perjuicio para las familias con más de 2 hijos, pues con el mismo dinero deben hacer frente a más gasto.

2.1.5.- Suspensión de la prestación por desempleo

La prestación por desempleo se suspende por parte de la entidad gestora en los siguientes casos recogidos en el art. 271.1 TRLGSS: cuando se impone una sanción debido a una infracción leve o grave de acuerdo con lo establecido en la LISOS; durante el tiempo en que se esté es situación de maternidad o paternidad, de acuerdo con lo que se establece sobre ello en el art. 284 TRLGSS; cuando el titular del derecho se encuentre cumpliendo una condena que conlleve privación de libertad, excepto en el caso de que dicho titular tuviera responsabilidades familiares; cuando el titular trabaje por cuenta ajena durante al menos 12 meses, o mientras lo haga por cuenta propia durante al menos 60 meses, en el caso de que se encuentren de alta en el RETA o en el RETM; durante el periodo en que se tramite un recurso por despido improcedente y el empresario opte por readmitir al trabajador, de acuerdo con lo establecido en el art. 297 LRJS; cuando el beneficiario traslade su residencia al extranjero siempre que declare que se trata para buscar o realizar un trabajo, para perfeccionar su profesión o para llevar a cabo una cooperación internacional, para ello deberá tratarse de una salida con

⁵⁰“El Real Decreto Ley 3/2004, de 25 de junio, establece una nueva regulación indirecta el SMI aportando, como elemento principal, el establecimiento de un nuevo indicador de renta, el denominado Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), para distinguir dos parámetros de renta. Por un lado, efectos estrictamente laborales, el SMI y por otro, con efectos más amplios y con carácter residual, el IPREM.” VALVERDE ASENCIO, A. J.: “El RDL 3/2004, de 25 de junio, una nueva regulación del salario mínimo interprofesional y el establecimiento de un nuevo indicador de prestaciones laborales”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 78, 2005, pág. 12.

una duración inferior a 12 meses y deberá estar comunicada y autorizada previamente por el Entidad Gestora; en los casos en los que se esté en el extranjero de manera continuada o no hasta un máximo de 90 días dentro de un año natural, debiendo la Entidad Gestora estar comunicada de ello previamente y requiriéndose autorización de esta. La salida al extranjero por un periodo de tiempo que no sea superior a 15 días naturales en un año, no se considera ni como estancia ni como traslado de residencia.

Así pues, el hecho de que se suspenda el derecho a la prestación no implica que la duración total de esta se vea afectada, excepto en el caso de que la prestación se suspenda con motivo de una sanción, en cuyo caso sí que se reduce la prestación por un tiempo que será igual al que dure la suspensión. Cuando termina la causa que da lugar a la suspensión se reanuda la prestación durante el tiempo que le quedaba hasta que se produjo la suspensión, debiendo de solicitarse los 15 días siguientes, ya que si la solicitud fuese presentada fuera de dicho plazo se perderán tantos días de prestación como los que haya entre la fecha en que se hubiera reanudado el derecho, si se hubiese presentado en tiempo y forma, y la fecha en la que se realice la solicitud correspondiente finalmente. Por último, la Entidad Gestora y de acuerdo con lo establecido en el art. 297 TRLGSS podrá suspender el abono de la prestación si apreciara suficientes indicios de fraude durante las investigaciones que lleven a cabo los órganos competentes encargados de evitar los fraudes⁵¹.

2.1.6.- Extinción de la prestación por desempleo

Los supuestos que extinguen el derecho a la prestación contributiva por desempleo vienen recogidos en el art. 272 TRLGSS pudiéndose distinguir dos grupos, aquellos basados en causas “extintivas naturales u ordinarias” y un segundo grupo relacionado con alguna de las causas de suspensión vistas con anterioridad, las cuales, como se verá a continuación, pueden presentar más problemas jurídicos⁵²:

Con respecto a las causas extintivas “naturales u ordinarias” nos encontraríamos con las siguientes: agotar el plazo que dure la prestación; cumplir la edad de jubilación;

⁵¹GUTIÉRREZ PÉREZ, M. y ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: “Lección 12. Desempleo”, en AA.VV.: *Lecciones de Seguridad Social*, 10ª ed., Madrid, (Tecnos), 2020, págs. 331 - 332.

⁵²Siguiendo la exposición de GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ CARDÓ, I. A.: “Capítulo 20. El desempleo contributivo. Procedimiento, dinámica y régimen de compatibilidad”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., Dirs., MALDONADO MOLINA, J. A. y DEL VAL TENA, A. L. Coords.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, 1ª ed., Murcia, (Ediciones Laborum), 2017, pág. 232.

adquirir la condición de pensionista de jubilación o en su defecto de incapacidad permanente, ya sea en los grados permanente total, absoluta o gran invalidez, aunque en estos supuestos, el beneficiario puede optar por la prestación que le sea más favorable; renunciar voluntariamente al derecho.

Por el contrario, y como se ha indicado anteriormente, algunas causas podrían presentar mayor problemática, como: la imposición de una sanción de acuerdo con lo establecido en la LISOS; trabajar por cuenta ajena 12 meses o más, o en su defecto la trabajar por cuenta propia durante 60 meses o más causando alta en el RETA o en el RETM; el traslado de residencia en los cuales se declara que es para buscar o realizar un trabajo o la estancia en el extranjero, sea continuada o no de hasta 90 días dentro de un año.

2.1.7.- Cotización durante la situación de desempleo

La cotización durante la percepción de la prestación por desempleo se encuentra regulada en el art. 273 TRLGSS y se pueden distinguir dos situaciones: el supuesto de desempleo total por cese definitivo y el de desempleo total temporal o desempleo parcial.

En cuanto hace al supuesto del desempleo total por cese definitivo, el desempleado no cotizará a la Seguridad Social por el desempleo, AT y EP, FOGASA y FP, solo se cotizará por causas comunes; a consecuencia de esto, el SEPE asume la aportación empresarial por estas contingencias, la cual se obtiene aplicando el tipo de 23,60% vigente actualmente a la base de cotización que equivalga al promedio de las bases de cotización por contingencias comunes de los últimos 6 meses de ocupación o al momento en que cesa la obligación de cotizar de acuerdo con lo establecido en el art. 70.1 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. De tal modo que el trabajador, asume de manera íntegra la cotización por contingencias comunes, descontándose de su prestación y aplicando en este caso el tipo vigente de 4,7% a la base mencionada anteriormente.

Por el contrario, y en cuanto al desempleo parcial, es el empresario quien ingresa la aportación correspondiente que será tanto el ingreso de las cuotas que corresponden a la empresa y al trabajador de acuerdo al tiempo trabajado, como aquellas cuotas que son

únicamente empresariales y se han devengado debido a los días u horas protegidos por medio de la prestación por desempleo parcial. Para el cálculo de estas cuotas se aplican los tipos vigentes recogidos en la orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019. El trabajador también asume su aportación correspondiente por los días o las horas no trabajadas y protegidas, aunque en este caso es el SEPE quien ingresa la aportación del trabajador, previo descuento al abono de la prestación⁵³.

Por cuanto hace a este desempleo se pueden hacer las siguientes observaciones: en primer lugar, como ya se ha mencionado a lo largo de este trabajo, el concepto de desempleo parcial está relacionado con la reducción de la jornada diaria de trabajo entre un porcentaje mínimo y máximo que contrastan con la flexibilidad establecida en el art. 47.2 ET y que este contempla para las empresas, ya que aunque se trata de los mismos porcentajes, en este caso es computado sobre la base diaria, semanal, mensual o anual y no sobre la propia jornada diaria; y, en segundo lugar, se ha de tener en cuenta que el salario debe reducirse en la misma proporción que la jornada, ya que si no se produce dicha reducción no se tendría derecho a desempleo⁵⁴.

2.2.- Nivel asistencial

Como se afirmaba al inicio de este trabajo, la normativa española prevé un segundo nivel protector por desempleo, el conocido como nivel asistencial.

Esta protección por desempleo de nivel asistencial empieza a cobrar importancia a partir de la década de los 70 con la llegada de una crisis económica y unas tasas de paro que para los años 80 se situaban por encima del 11%, muy superior al 4% en que se situaba hasta la década de los 60. Fue este hecho el que provocó que aumentara la protección económica proporcionada por el Estado y también dio inicio a la protección asistencial⁵⁵.

⁵³TATAY PUCHADES, C.: “Lección 13. La protección por desempleo”, en AA.VV. (ROQUETA BUJ, R y GARCÍA ORTEGA, J., Dirs.): *Derecho de la Seguridad Social*, 9ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2020, págs. 353 – 354.

⁵⁴ROQUETA BUJ, R.: “Capítulo III. Prestación y cotización en los supuestos de desempleo total temporal y de desempleo parcial”, en AA.VV. (ROQUETA BUJ, R., Dir., TATAY PUCHADES, C., Coord.): *Medidas de protección y políticas de formación para los desempleados*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2018, págs. 105 - 106.

⁵⁵DESDENTADO DAROCA, E.: “Desempleo asistencial y control de rentas. Análisis y reflexiones sobre

La diferencia entre ambos niveles radica principalmente en que el nivel asistencial no tiene como objetivo la sustitución de rentas, propio del nivel contributivo, sino la compensación de las carencias de ingresos. En el Sistema de Seguridad Social español, “como regla general, el nivel asistencial está subordinado a la existencia previa del nivel contributivo, o al cumplimiento de requisitos contributivos”. Esto provoca que no se formen dos sistemas protectores, sino un solo sistema que, aunque complejo, permite que los dos niveles interactúen entre sí. Así pues, el nivel asistencial está configurado como complementario al nivel contributivo constituido por diversas acciones diversas como pueden ser otorgar por un plazo de tiempo mayor la protección por desempleo en aquellos casos en los que el sujeto ya haya agotado la duración de la prestación contributiva; dispensar una protección a aquellos trabajadores que no tengan acceso a prestaciones contributivas e ,incluso, conseguir que aquellos desempleados de edad avanzada que no puedan todavía acceder a una pensión de jubilación tengan una ayuda⁵⁶. El nivel asistencial, está llamado a jugar un papel clave debiendo proporcionar ayuda a un número cada vez mayor de desempleados que no reúnan los requisitos de acceso a una pensión contributiva y que por lo tanto deberán recurrir al nivel asistencial⁵⁷ más aún en los tiempos de crisis donde los periodos de desempleo son cada vez mayores.

2.2.1.- Beneficiarios del subsidio por desempleo

Los beneficiarios del subsidio por desempleo son todos los desempleados que cumplan los siguientes requisitos establecidos en el art. 274 TRLGSS⁵⁸:

1º.- Estar inscritos como demandante durante un mes que no hayan rechazado una oferta de empleo adecuada ni se hayan negado a participar en acciones de formación profesional.

2º.- No disponer de rentas, independientemente de su naturaleza, que sean

la última jurisprudencia”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 139, 2019, pág. 58.

⁵⁶DE LA QUESADA, S.: “Capítulo 4. Desempleo no contributivo. Configuración general y requisitos de acceso”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., Dirs., MALDONADO MOLINA, J. A. y DEL VAL TENA, A. L. Coords.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, 1ª ed., Murcia, (Ediciones Laborum), 2017, págs. 329 - 330.

⁵⁷CES.: “Protección social y condiciones de vida: El nivel asistencial y el debate sobre el futuro de la pensión”, *Cauces: Cuadernos del Consejo Económico y Social*, núm. 33, 2016, pág. 70.

⁵⁸BURGOS GINER M. A.: “Prestación por desempleo: el subsidio asistencial cuasi-contributivo”, *Revista de treball, economia i societat*, núm. 28, 2003, pág. 2.

superiores al 75% del SMI excluyendo eso sí, la parte proporcional de las dos pagas extras.

3º.- Encontrarse en alguna de las situaciones señaladas en el artículo 274 TRLGSS como son⁵⁹: agotar el derecho a la prestación por desempleo contributivo sin tener responsabilidades familiares (274.1 a) TRLGSS), o haberla agotado teniendo dichas responsabilidades y siendo mayor de 45 años (274.1 b) TRLGSS); ser un trabajador que vuelva del extranjero y no tenga derecho a una prestación contributiva (274.1 c) TRLGSS); ser declarado plenamente capaz o inválido en el grado de incapacidad permanente parcial (274.1 d) TRLGSS); ser liberado de prisión y carecer de derecho a prestación contributiva (274.2 TRLGSS); encontrarse en situación legal de desempleo sin derecho a prestación contributiva por carecer del periodo mínimo de cotización necesario (274.3 a) b) TRLGSS); ser un trabajador con más de 52 años que aunque no tenga responsabilidades familiares se encuentre en alguna de las situaciones anteriores (274.4 TRLGSS).

4º.- De acuerdo con lo establecido en el art. 275.1 TRLGSS aquellos que estén inscritos como demandantes de empleo y mantengan dicha inscripción en el servicio público competente durante todo el periodo que dure la prestación, siendo este el requisito necesario para su conservación.

2.2.2.- Inscripción, carencia de rentas y responsabilidades familiares

Tal y como se ha afirmado, y en consonancia con el art. 275.1 TRLGSS, en todas las situaciones mencionadas con anterioridad se exige el requisito de inscripción como demandante de empleo y su mantenimiento para poder acceder al subsidio por desempleo.

Así mismo, se exige el requisito de carencia de rentas como refiere el art. 275.2 TRLGSS. Ahora bien, se deberá determinar qué se entiende por responsabilidades familiares, esto será: tener a cargo al cónyuge, a hijos que tengan menos de 26 años o más en el caso ser incapacitados así como menores acogidos, cuando la renta conjunta de toda la toda la unidad familiar incluido el solicitante, dividida entre el número de

⁵⁹ Siguiendo la exposición de GUTIÉRREZ PÉREZ, M. y ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: “Lección 12. Desempleo”, en AA.VV.: *Lecciones de Seguridad Social*, 10ª ed., Madrid, (Tecnos), 2020, págs. 337 - 338.

integrantes de la familia no sea superior al 75% del SMI, excluyendo la parte proporcional de las pagas extras; por el contrario, no se considerarán responsabilidades familiares ni el cónyuge, ni los hijos y menores acogidos cuyas rentas, sea cual sea su naturaleza, sean superiores al 75% del SMI, excluyendo nuevamente la parte proporcional que se corresponda con las pagas extras⁶⁰.

La siguiente cuestión es determinar qué se entiende por renta o ingreso computable y a quien se aplica la carencia de rentas, como regla general la ausencia de rentas se exige solo al solicitante y para determinarlas, se computan los ingresos procedentes de bienes, derechos o rendimientos sea cual sea su naturaleza de acuerdo con lo establecido en el art. 275.4 TRLGSS. Así las rentas computables serán⁶¹:

- Rentas derivadas del trabajo: entre las que se encuentran la indemnización que tenga lugar cuando se extinga el contrato de trabajo y la cuantía de la misma supere la cantidad legal o las pagas extras o becas públicas que reciba un miembro de la unidad de convivencia⁶².

- Rentas derivadas del capital mobiliario: como los rendimientos obtenidos de cuentas bancarias o de inversiones financieras.

- Rentas derivadas del capital inmobiliario: como puede ser los rendimientos que provengan del arrendamiento de bienes inmuebles.

- Rentas derivadas de actividades económicas: ya sean empresariales, agrícolas o ganaderas así como los ingresos que se obtengan de subvenciones por dichas actividades.

- Rentas de naturaleza prestacional: como son las prestaciones de la Seguridad Social o la pensión alimenticia del hijo del solicitante⁶³.

- Plusvalías y ganancias patrimoniales: como pueden ser la plusvalía que provenga de la venta de bienes muebles o inmuebles excepto la vivienda habitual o los

⁶⁰BALLESTER LAGUNA, F. y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: “Capítulo XIII. Protección por desempleo”, en AA.VV.: *Lecciones y prácticas de Seguridad Social*, 6ª ed., Madrid (Ediciones Cinca), 2018, págs. 164– 165.

⁶¹ Siguiendo la exposición de ARETA MARTÍNEZ, M. y GARCÍA GIL, M. B.: “Capítulo III. Nivel asistencial”, en AA.VV.: (SEPERE NAVARRO, A. V., BARRIOS BAUDOR G. L., Dirs., QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., Coord.): *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social (Volumen V)*, 1ª ed., Pamplona, (Thomson-Aranzadi), 2018, págs. 168– 172.

⁶² STS 16 noviembre 2010 (núm. 3255/2001)

⁶³ STSJ de Andalucía 23 junio 2015 (núm. 2613/2014) y STSJ de Asturias 16 marzo 2012 (núm. 238/2012)

premios obtenidos en la lotería o concursos.

2.2.3.- Nacimiento y prórroga

El nacimiento del derecho al subsidio por desempleo encuentra su regulación en el art. 276 TRLGSS, en él se establece que la solicitud debe presentarse en el plazo de 15 días desde el día siguiente a la finalización del periodo de espera de un mes o, en caso de no existir este periodo, desde el día siguiente al que tiene lugar la situación legal de desempleo. Si la solicitud se presenta después del plazo señalado, el derecho al subsidio por desempleo nace desde el día siguiente al que se hubiera presentado la solicitud y la duración de esta se reduce tantos días como los que pasen entre la fecha en que hubiera nacido la prestación de haberse presentado en tiempo y forma y aquella en la que finalmente se formule, tal y como ocurre con la prestación por desempleo.

La prórroga del subsidio por desempleo es posible, y para que pueda tener lugar cada seis meses hasta un máximo de 18 meses el beneficiario debe presentar una solicitud junto con la documentación necesaria que acredite la concurrencia de las mismas circunstancias que dieron lugar al acceso inicial al subsidio. A partir del año 2006 estas solicitudes de prórroga pueden presentarse tanto a través de correo así como también a través de medios electrónicos o informáticos. La regla general es que este subsidio puede ser prorrogado por periodos de 6 meses hasta un máximo de 18 meses⁶⁴ pero en el siguiente epígrafe veremos algunos supuestos especiales.

Por otra parte, en el subsidio para mayores de 52 años al que se refiere el art. 274.4 TRLGSS, los beneficiarios tiene que presentar cada 12 meses desde que tenga lugar el nacimiento del derecho o desde la última reanudación de este, una declaración con sus rentas incluyendo también la documentación necesaria. El plazo para presentar dicha declaración es de 15 días⁶⁵.

2.2.4.- Duración

La duración del subsidio se regula en el art. 277 TRLGSS y será diferente para

⁶⁴ARETA MARTÍNEZ, M. y GARCÍA GIL, M. B.: “Capítulo III. Nivel asistencial”, en AA.VV.: (SEPERE NAVARRO, A. V., BARRIOS BAUDOR G. L., Dirs., QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., Coord.): *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social (Volumen V)*, 1ª ed., Pamplona, (Thomson-Aranzadi), 2018, págs. 200-208.

⁶⁵SALA FRANCO, T. y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.: *El sistema español de rentas mínimas. Especial referencia al ingreso mínimo vital*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2020, págs. 39 – 40.

cada uno de los supuestos previstos por la norma, como se han señalado con anterioridad. A continuación pasa a detallarse⁶⁶:

En primer lugar, quienes hayan agotado un derecho a prestación por desempleo y tengan responsabilidades familiares la duración de la prórroga general son 6 meses aplicables por periodos semestrales hasta 18 meses máximo, ahora bien, existen 3 excepciones a la norma:

- Los mayores de 45 años que hubieran agotado la prestación por desempleo de al menos 120 días, en cuyo caso el subsidio se prorrogará hasta los 24 meses.

- Los mayores de 45 años que hubieran agotado la prestación por desempleo de al menos 180 días, el subsidio a los cuales se les prorrogará hasta los 30 meses.

- Los menores de 45 años que hubieran agotado la prestación por desempleo de al menos 180 días, en este supuesto, el subsidio se prorrogará hasta los 24 meses como máximo.

Por cuanto hace a los trabajadores que han agotado un derecho a prestación por desempleo, carecen de responsabilidades familiares y son mayores de 45 años, la duración del subsidio será de 6 meses improrrogables.

En cuanto a la duración del subsidio tanto para el trabajador emigrante retornado del extranjero, como para el trabajador que haya sido declarado plenamente capaz o inválido en el grado de incapacidad permanente parcial así como para el trabajador liberado de prisión será de 6 meses que podrán prorrogarse hasta un máximo de 18 meses.

Con respecto a los trabajadores mayores de 52 años, como se apuntaba anteriormente, la prórroga se producirá cada 12 meses con una duración que podrá extenderse hasta que sea posible acceder a la jubilación contributiva en cualquiera de sus modalidades.

⁶⁶SALCEDO BELTRÁN, M. C. y BLASCOLAHOZ J. F.: “Lección 3. El sistema de Seguridad Social. La protección por desempleo y programas complementarios”, en AA.VV.: *Introducción a la protección social*, 4ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2020, págs. 79 – 83.

Por último, en cuanto a los trabajadores que se encuentran en situación legal de desempleo que no tienen derecho a la prestación contributiva por no reunir el periodo mínimo de cotización se deben distinguir 2 supuestos: aquellos con cargas familiares y quienes que no las tengan, en el primer caso, la duración del subsidio será de 6 meses, en el segundo caso, la duración dependerá del periodo que se acredite como cotizado.

Tabla 3 Periodo de cotización y duración del subsidio por desempleo

Periodo de cotización	Duración del subsidio
3 meses	3 meses
4 meses	4 meses
5 meses	5 meses
6 o más meses	21 meses

Fuente: Elaboración propia a partir del art. 277.2a TRLGSS

Si se observa la tabla se puede destacar el hecho de que por cada número de meses cotizado se tiene derecho a percibir el subsidio durante un periodo de tiempo equivalente hasta llegar a los 6 meses de cotización o más, momento en el cual la duración del subsidio se eleva hasta los 21 meses. Esto responde al hecho de que el legislador trata de resarcir a aquellos trabajadores que lleven más tiempo cotizado, pero aún así no alcanzan el periodo de carencia para acceder a la prestación contributiva.

2.2.5.- Cuantía

La cuantía del subsidio por desempleo viene recogida por el art. 278 TRLGSS siendo esta el 80% del IPREM mensual que esté en vigor en cada momento, así mismo el Gobierno podrá cambiar esta cuantía dependiendo de la tasa de desempleo y de las posibilidades que tenga el régimen de financiación, siempre informando previamente de ello al Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal.

En el caso de que el trabajador acceda al subsidio a través de un contrato a tiempo parcial, la cuantía será proporcional a las horas que haya trabajado con anterioridad, lo cual se conoce con el nombre de criterio de proporcionalidad⁶⁷.

⁶⁷ARETA MARTÍNEZ, M. y GARCÍA GIL, M. B.: “Capítulo III. Nivel asistencial”, en AA.VV.:

2.2.6.- Suspensión y extinción

En lo que toca a la suspensión, esta puede producirse por los motivos recogidos en los arts. 271 y 279.2 TRLGSS siendo estas⁶⁸: que se deje de reunir el requisito de carencia de rentas por un tiempo inferior a 12 meses; que se deje de tener responsabilidades familiares por un tiempo inferior a 12 meses cuando este requisito debiese acreditarse para tener derecho al subsidio; encontrarse en situación de maternidad o paternidad, actualmente conocido con el nombre de prestación por nacimiento y cuidado del menor; que se esté cumpliendo una condena que lleve aparejada privación de libertad excepto en el caso de que el titular tuviera responsabilidades familiares y no disfrutara de ninguna renta familiar cuya cuantía fuera superior al SMI; trabajar por cuenta ajena menos de 12 meses; trabajar por cuenta propia menos de 60 meses causando alta en el RETA o en el RETM; prestar servicios ,o no hacerlo por orden del empresario, durante la tramitación del recurso contra una sentencia que declare el despido del beneficiario como nulo o improcedente con derecho a readmisión; que el beneficiario traslade su residencia al extranjero para buscar o para realizar un trabajo, para perfeccionar su profesión o para realizar una cooperación internacional durante un periodo de tiempo continuado de menos de 12 meses, sin que se considere como traslado de residencia la salida al extranjero del trabajador durante menos de 15 días naturales una vez al año; que el beneficiario permanezca en el extranjero durante un periodo ya sea continuado o no de cómo máximo 90 días naturales en un año; el incumplimiento de la obligación de presentar los documentos que se requieran en los plazos establecidos; el incumplimiento del requisito exigido de figurar inscrito como demandante de empleo durante el tiempo que se reciba el subsidio; la imposición de una sanción por cometer alguna de las conductas calificadas como infracciones tanto leves como graves según lo establecido en los arts. 24 y 25 de la LISOS.

En cuanto hace a las causas de la extinción vienen recogidas en los arts. 272 y 279.3 TRLGSS siendo estas: Que se deje de reunir el requisito de carencia de rentas por un tiempo inferior a 12 meses; que se deje de reunir el requisito de responsabilidades

(SEPERE NAVARRO, A. V., BARRIOS BAUDOR G. L., Dirs., QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., Coord.): *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social (Volumen V)*, 1ª ed., Pamplona, (Thomson-Aranzadi), 2018, pág. 209.

⁶⁸MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A y SALA FRANCO, T.: “II. La situación anterior al ingreso mínimo vital. El subsidio por desempleo”, en AA.VV.: *El Ingreso Mínimo Vital. El Sistema Español de Rentas Mínimas*, 1ª ed., Valencia, (Tirant lo Blanch), 2020, págs. 35 – 38.

familiares por un tiempo inferior a 12 meses en caso de que este fuera necesario para que se reconociera el derecho; que se agote el plazo que dura el subsidio; que se imponga una sanción prevista en la LISOS (comisión de una 4ª infracción leve, una 3ª grave o una infracción muy grave del art. 26 LISOS); trabajar por cuenta ajena menos de 12 meses; trabajar por cuenta propia menos de 60 meses en el caso de que se cause alta en el RETA o en el RETM; que se cumpla la edad de jubilación excepto en el caso de que el beneficiario no tenga derecho a esta prestación; que se pase a situación de pensionista de jubilación o incapacidad permanente en los grados total, absoluta o gran invalidez, pudiendo el beneficiario optar por la prestación que fuera más favorable; que se traslade la residencia o se esté en el extranjero; que se renuncie voluntariamente al derecho a percibir el subsidio.

2.2.7.- Cotización durante la percepción del subsidio

La cotización durante el cobro del subsidio por desempleo está regulada en el art. 280 TRLGSS, y como norma general mientras se percibe el subsidio por desempleo, el SEPE no ingresa cotizaciones de Seguridad Social, aunque esta regla tiene alguna excepción:

- En el caso de un subsidio para mayores de 52 años, el SEPE ingresa aquellas cotizaciones que correspondan a la jubilación, tomando para ello como base de cotización el 125% del tope máximo que esté vigente en cada momento⁶⁹.

- En el caso de trabajadores fijos discontinuos, la entidad gestora ingresará las cotizaciones correspondientes a la jubilación durante 60 días contados desde el nacimiento del derecho al subsidio por desempleo en el caso de que estos trabajadores acrediten un periodo de cotización de 180 días y tengan menos de 52 años. Por el contrario, si son mayores de esta edad, la entidad gestora estará obligada a cotizar por jubilación durante todo el periodo que dure la percepción del subsidio. En estas dos situaciones, la base de cotización será el tope mínimo de cotización vigente en cada momento⁷⁰.

⁶⁹TATAY PUCHADES, C.: “Lección 13. La protección por desempleo”, en AA.VV. (ROQUETA BUJ, R. y GARCÍA ORTEGA, J., Dirs.): *Derecho de la Seguridad Social*, 9ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2020, pág. 361.

⁷⁰ARETA MARTÍNEZ, M. y GARCÍA GIL, M. B.: “Capítulo III. Nivel asistencial”, en AA.VV.: (SEPERE NAVARRO, A. V., BARRIOS BAUDOR G. L., Dirs., QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., Coord.): *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social (Volumen V)*, 1ª ed., Pamplona,

2.3.- Desempleo parcial

El desempleo parcial encuentra su regulación en el art. 262 TRLGSS que a su vez se encuentra relacionado con el art. 47 ET y el contrato a tiempo parcial es el que presenta una mayor problemática en el ordenamiento interno, ya que no solo encuentra una cierta relación con el contrato indefinido o temporal sino que, además, puede adoptar una amplia variedad de formas. Es por ello que su adaptación a las normas de la Seguridad Social resulta tan complejo, más aún cuando estas están pensadas principalmente para el trabajo a tiempo completo⁷¹.

Se entiende por desempleo parcial aquel en el que la jornada del trabajador se ve reducida por al menos un tercio de su duración, siendo el salario reducido de manera equivalente⁷². Dicha reducción de jornada deberá ser de entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70%, entendiéndose por reducción temporal la que se decida por el empresario amparándose en el art. 47 ET⁷³. El límite mínimo se establece para impedir que los trabajadores cobren una prestación por desempleo y con el límite máximo se pretende evitar que con una reducción prácticamente total de la jornada de trabajo diaria el trabajador tenga que acudir al trabajo⁷⁴.

Con respecto a las causas que pueden dar lugar a dicha reducción de la jornada se encuentran las siguientes recogidas en el art. 47.1 ET: en primer lugar causas económicas las cuales se entiende que concurren cuando los resultados de la empresa son, hablando en términos económicos, negativos en casos como la existencia actual o previsible de pérdidas o la disminución de los ingresos ordinarios o las ventas. En segundo lugar las causas técnicas, que tienen lugar cuando se producen cambios relacionados con los medios o instrumentos de producción. En tercer lugar las causas

(Thomson-Aranzadi), 2018, págs. 228 – 229.

⁷¹FERNÁNDEZ PROL, F.: “Trabajo a tiempo parcial y desempleo: problemáticas actuales y propuestas de futuro”, en AA.VV.: (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), *Controversias vivas del nuevo derecho del trabajo*, Madrid, (Wolters Kluwer), 2015, pág. 461.

⁷²MONEREO PÉREZ, J. L.: “Capítulo 19. Desempleo. Configuración. Ámbito contributivo. Requisitos y cuantía”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., Dirs., MALDONADO MOLINA, J. A. y DEL VAL TENA, A. L. Coords.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, 1ª ed., Murcia, (Ediciones Laborum), 2017, pág. 193.

⁷³BLASCOLAHOZ, J. F.: *Ley General de la Seguridad Social. Concordada con la jurisprudencia de los Tribunales Constitucional y Supremo*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2021, pág. 343.

⁷⁴ROQUETA BUJ, R.: “Capítulo III. Prestación y cotización en los supuestos de desempleo total temporal y de desempleo parcial”, en AA.VV. (ROQUETA BUJ, R., Dir., TATAY PUCHADES, C., Coord.): *Medidas de protección y políticas de formación para los desempleados*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2018, pág. 106.

organizativas, que se producen cuando tienen lugar cambios en los sistemas o métodos de trabajo del personal así como en el modo en que se organiza la producción. Finalmente, las causas productivas que se producen cuando surgen cambios en la demanda de los productos o servicios de la empresa quiere introducir en el mercado⁷⁵.

⁷⁵BENAVIDES VICO, A.: “Capítulo II. Expedientes de regulación temporal de empleo.”, en AA.VV. BENAVIDES VICO, A. Dir.): *Guía práctica del despido colectivo y del ERTE*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2020, págs. 108–112.

III.CONCLUSIONES

Primera: A partir de la Revolución Industrial y debido a las duras condiciones laborales de la clase obrera comienzan a producirse en Europa, y en España aunque de manera más tardía, actuaciones por parte de los gobiernos que pretenden ofrecer protección a los trabajadores sobre unos primeros aspectos laborales básicos como el trabajo de mujeres y niños, el horario laboral, el descanso o los accidentes laborales. La existencia de numerosas normas en materia de protección provocó que todas ellas se agruparan en un mismo texto legal surgiendo de esta forma el 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. La protección del desempleo en España tiene lugar a lo largo de tres etapas que abarcan desde los años 1900 hasta 1978 ya con el Estado de Bienestar posterior al régimen franquista y la promulgación de la Constitución.

Segunda: La crisis económica mundial que ha tenido lugar en los últimos años ha afectado a España de manera especialmente importante provocando unas tasas de paro muy elevadas, poniendo de relieve la importancia de las prestaciones del Sistema Nacional de Seguridad Social en especial aquellas relacionadas a paliar los efectos del desempleo.

Tercera: En la actualidad, y en lo que se refiere a la protección frente al desempleo existen en el ordenamiento español dos niveles diferentes de protección. Un primer nivel es el contributivo, cuyo acceso y disfrute está relacionado con la pérdida previa de un empleo y un segundo nivel es el asistencial, complementario del anterior y cuyo objetivo es proteger a los trabajadores que no puedan acceder al contributivo y que carecen por tanto de recursos económicos suficientes. El acceso y disfrute a uno u otro nivel está condicionado a la exigencia de cumplir una serie de requisitos tales como encontrarse en situación de alta en el sistema de la Seguridad Social, haber realizado un periodo previo de cotización, además de realizarse dentro de los plazos que se establezcan.

Cuarta: Aspectos tales como la duración de las prestaciones, su cuantía o las causas por las que se suspende o extingue su percepción, se determina a lo largo de los distintos artículos establecidos acerca de dicho aspecto en la regulación legal.

Quinta: Resolver el problema del desempleo es complejo. Sin duda, la existencia

de estas prestaciones suponen una gran ayuda para aquellos que las reciben, pero para solucionar esta situación más que políticas pasivas como las estudiadas en este Trabajo sea necesario poner en práctica más políticas activas que permitan a las personas depender menos de estas ayudas, lo cual supondría también un ahorro a las arcas nacionales pudiendo destinar estos recursos a otras cuestiones de la misma importancia social como puede ser la sanidad o la educación.

IV.BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO VALVERDE, J.: “El nuevo compromiso de actividad y la redefinición del concepto de colocación adecuada tras la ley 45/2002”, *BFD: Boletín de la Facultad de Derecho de la UNED*, núm. 25, 2004.
- ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. y GUIX GONZÁLEZ, M.J.: “Excedencia voluntaria y situación legal de desempleo. Inaplicación de la teoría del paréntesis”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 114, 2012.
- ARETA MARTÍNEZ, M.: “Cuantía de la prestación contributiva por desempleo”, en AA.VV. (GARCÍA GIL, M.B., Dir.): *La protección por desempleo: cuestiones cruciales*, Pamplona, (Thomson-Aranzadi), 2020.
- y GARCÍA GIL, M.B.: “Capítulo III. Nivel asistencial”, en AA.VV.: (SEPERE NAVARRO, A.V., BARRIOS BAUDOR G.L., Dirs., QUINTANILLA NAVARRO, R.Y., Coord.): *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social (Volumen V)*, 1ª ed., Pamplona, (Thomson-Aranzadi), 2018.
- ARRANZ FERNÁNDEZ, M.B. y otros: “Trabajadores en situación legal de desempleo por extinción de su relación laboral por alguna de las consecuencias legalmente previstas. Protección por desempleo en el nivel contributivo”, *Prestaciones de la Seguridad Social*, 2021.
- BALLESTER LAGUNA, F. y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: “Capítulo XIII. Protección por desempleo”, en AA.VV.: *Lecciones y prácticas de Seguridad Social*, 6ª ed., Madrid (Ediciones Cinca), 2018.
- BENAVIDES VICO, A.: *Análisis práctico de las prestaciones de la Seguridad Social*, Valladolid (Editorial Lex Nova), 2006.
- “Capítulo II. Expedientes de regulación temporal de empleo.”, en AA.VV.: (BENAVIDES VICO, A., Dir.): *Guía práctica del despido colectivo y del ERTE*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2020.
- BLASCO LAHOZ, J.F.; LÓPEZ GANDÍA, J.: “Lección 1. Formación histórica de la Seguridad Social: concepto y técnicas. La Seguridad Social en España. El modelo constitucional de Seguridad Social. Las fuentes de la Seguridad Social”. en AA.VV.: *Curso de Seguridad Social*, 8ª ed., Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016.

- BLASCO LAHOZ, J.F.: *Ley General de la Seguridad Social. Concordada con la jurisprudencia de los Tribunales Constitucional y Supremo*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2021.
- BLASCO LAHOZ, J.F.: *Seguridad Social. Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas*, 6ª ed., Valencia (Tirant Lo Blanch), 2020.
- BRETÍN HERRERO, C.: *100 años de Seguridad Social (1900-2000)*, Madrid, (Dykinson, S.L.), 2009.
- BURGOS GINER M.A.: “Prestación por desempleo: el subsidio asistencial cuasi-contributivo”, *Revista de treball, economia i societat*, núm. 28, 2003.
- CALLAU DALMAU, P.: “Implicaciones de la última reforma legislativa en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial: Condiciones de acceso y efectos de su aplicación”, *Acciones e investigaciones sociales*, núm. 37, 2017.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La protección jurídico laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Pamplona (Thomson-Aranzadi), 2006.
- CES GARCÍA, E. M.: “Notas introductorias al estudio «Las prestaciones rehabilitadoras en la Ley de Bases de las Seguridad Social. Régimen Jurídico»”, en AA. VV. (Palomeque López, M. C. y García-Perrote Escartín, I. Coords.): *Derecho de la Seguridad Social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil. Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*, Madrid, (CEF), 2006.
- CES.: “Protección social y condiciones de vida: El nivel asistencial y el debate sobre el futuro de las pensiones”, *Cauces: Cuadernos del Consejo Económico y Social*, núm. 33, 2016.
- DE CHURRUCA PLAZA, P.: “Los seguros sociales obligatorios en España”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 3, 1945, págs. 151 – 187.
- DE FELIPE REDONDO, J.: “Movimiento obrero, intervención estatal y ascenso de lo social (1840-1923)”, en AA. VV. *La ciudadanía social en España: los orígenes históricos*, Santander (Editorial de la Universidad de Cantabria), 2013.
- DE LA QUESADA, S.: “Capítulo 4. Desempleo no contributivo. Configuración general

y requisitos de acceso”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., Dirs., MALDONADO MOLINA, J.A. y DEL VAL TENA, A. L. Coords.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, 1ª ed., Murcia, (Ediciones Laborum), 2017.

DESDENTADO DAROCA, E.: “Desempleo asistencial y control de rentas. Análisis y reflexiones sobre la última jurisprudencia”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 139, 2019.

ELORRIAGA BASOA, E.: “Una nueva Ley General de Seguridad Social”. En AA.VV.: *Boletín Laboral*, (Wolters Kluwer), 2015. (Edición digital). Recuperado el 21 de marzo de 2021.

FERNÁNDEZ PRATS, C.: “Capítulo II. Protección por desempleo en el nivel contributivo de seguridad social: contenido de la protección, duración y obligaciones de los beneficiarios”, en AA.VV. (ROQUETA BUJ, R., Dir., y TATAY PUCHADES, C., Coord.): *Medidas de protección y políticas de formación para los desempleados*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2018.

FERNÁNDEZ PROL, F.: “Trabajo a tiempo parcial y desempleo: problemáticas actuales y propuestas de futuro”, en AA.VV.: (BORRAJO DACRUZ, E., dir.), *Controversias vivas del nuevo derecho del trabajo*, Madrid, (Wolters Kluwer), 2015.

GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ CARDO, I.A.: “Capítulo 20. El desempleo contributivo. Procedimiento, dinámica y régimen de compatibilidad”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., Dirs., MALDONADO MOLINA, J. A. y DEL VAL TENA, A. L. Coords.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, 1ª ed., Murcia, (Ediciones Laborum), 2017.

GUERRRERO VIZUETE, M. E.: “El compromiso de actividad como instrumento de participación activa del trabajador en la lucha contra su desempleo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 3, 2015.

GOERLICH PESET, J. M.: “Lección 1. El derecho de la Seguridad Social”, en AA.VV. (ROQUETA BUJ, R. y GARCÍA ORTEGA, J., Dirs.): *Derecho de la Seguridad Social*, 9ª ed., Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2020.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S. y BARCELÓN COBEDO, S.: *Introducción al derecho de la Seguridad Social*, 12ª ed., Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2018.
- GONZÁLEZ JIMÉNEZ, J.M.: *Cálculo de prestaciones de la Seguridad Social*, Madrid (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte), 2016.
- GUTIÉRREZ PÉREZ, M. y ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: “Lección 12. Desempleo”, en AA.VV.: *Lecciones de Seguridad Social*, 10ª ed., Madrid, (Tecnos), 2020.
- LÓPEZ GANDÍA, J.: “Lección 13. La protección por desempleo”, en AA.VV (LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ J. F.): *Curso de Seguridad Social*, 8ª ed., Valencia (Tirant Lo Blanch), 2016.
- MARÍN CASADO, G.: “Apuntes sobre la historia del mutualismo en España: estado de la cuestión”, *Historia, trabajo y sociedad*, núm.7, 2016.
- MÁRQUEZ PRIETO, A.: “Historia del proceso de Seguridad Social”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 104, 2001.
- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ. A y SALA FRANCO, T.: “II. La situación anterior al ingreso mínimo vital. El subsidio por desempleo”, en AA.VV.: *El Ingreso Mínimo Vital. El Sistema Español de Rentas Mínimas*, 1ª ed., Valencia, (Tirant lo Blanch), 2020.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “Capítulo 19. Desempleo. Configuración. Ámbito contributivo. Requisitos y cuantía”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., Dirs., MALDONADO MOLINA, J.A. y DEL VAL TENA, A.L. Coords.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, 1ª ed., Murcia, (Ediciones Laborum), 2017.
- MONTERO GARCÍA, F.: *Orígenes y antecedentes de la previsión social*, Madrid, (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1988.
- MUÑOZ MOLINA, J.: *El trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva de la Seguridad Social*, Sevilla, (Consejo andaluz de relaciones laborales), 2020.
- PRECIADO DOMÈNECH, C. H.: *Breve Historia del Trabajo y los Derechos Fundamentales*, Albacete, (Bomarzo), 2012.
- ROQUETA BUJ, R.: “Capítulo III. Prestación y cotización en los supuestos de desempleo total temporal y de desempleo parcial”, en AA.VV. (ROQUETA

BUJ, R., Dir., TATAY PUCHADES, C., Coord.): *Medidas de protección y políticas de formación para los desempleados*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2018.

SALA FRANCO, T. y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.: *El sistema español de rentas mínimas. Especial referencia al ingreso mínimo vital*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2020.

SALCEDO BELTRÁN, M. C. y BLASCO LAHOZ J. F.: “Lección 3. El sistema de Seguridad Social. La protección por desempleo y programas complementarios”, en AA.VV.: *Introducción a la protección social*, 4ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2020.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y CONDE COLMENERO, P.: “La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género”, *Revista iberoamericana de relaciones laborales*, núm. 17, 2006.

TATAY PUCHADES, C.: “Lección 13. La protección por desempleo”, en AA.VV. (ROQUETA BUJ, R. y GARCÍA ORTEGA, J., Dirs.): *Derecho de la Seguridad Social*, 9ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2020.

VALVERDE ASECIO, A.J.: “El RDL 3/2004, de 25 de junio, una nueva regulación del salario mínimo interprofesional y el establecimiento de un nuevo indicador de prestaciones laborales”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 78, 2005.

Webgrafía

Guía Laboral 2021. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_9/contenidos/guia_9_20_1.htm (Recuperado el 3 de julio de 2021).

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES. <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>. (Recuperado el 11 de marzo de 2021).

SERVICIO DE EMPLEO PÚBLICO.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/estoy-cobrando-el-paro-y/me-voy-a-jubilar.html>. (Recuperado el 10 de abril de 2021).

Referencias legales:

Constitución Española de 1978.

Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social.

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 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 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.