nº 4 (3er Trimestre 2022)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

Crónica Administrativa Laboral

José Luis Monereo Pérez
Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Granada.
Director de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social.
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

Guillermo Rodríguez Iniesta
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
Subdirector de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Subdirector de la Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum
https://orcid.org/0000-0001-5054-8822

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L., y RODRÍGUEZ INIESTA, G. "Crónica Administrativa Laboral". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 4 (2022): 379-416.

INSTRUCCIONES PROVISIONALES SOBRE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR LAS MEDIDAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO AUTORIZADAS POR LA AUTORIDAD LABORAL TRAS LA ACTIVACIÓN DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

Criterio de actuación

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.

INSTRUCCIÓN PRIMERA. REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DE LA APLICACIÓN DEL MECANISMO RED.
INSTRUCCIÓN SEGUNDA. SOLICITUD, PLAZO PARA SU PRESENTACIÓN, COMUNICACIONES MENSUALES, RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DEL MECANISMO RED.
2.1. SOLICITUD COLECTIVA
2.2. PLAZO PARA PRESENTAR LA SOLICITUD COLECTIVA.
2.3. COMUNICACIÓN MENSUAL DE LA EMPRESA AL SEPE.
2.4. PAGO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.
INSTRUCCIÓN TERCERA. BASE REGULADORA, CUANTÍA, NACIMIENTO Y DURACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Fecha Recepción: 03/10/2022 - Fecha Aceptación: 04/10/2022
Pags. 379-410

3.1. BASE REGULADORA.
3.2. CUANTÍA.
3.3. NACIMIENTO DEL DERECHO.
3.4. DURACIÓN DEL DERECHO.
INSTRUCCIÓN CUARTA. COTIZACIÓN DURANTE LA PERCEPCIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.
INSTRUCCIÓN QUINTA. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DEL MECANISMO RED.
5.1. SUSPENSIÓN.
5.1.1. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL AFECTADA POR EL MECANISMO RED POR ALGUNA DE LAS CAUSAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 45 ET.
5.1.2. INICIO POR PARTE DEL TRABAJADOR DE UNA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA O UN TRABAJO POR CUENTA AJENA A TIEMPO COMPLETO.
5.2. EXTINCIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DEL MECANISMO RED.
INSTRUCCIÓN SEXTA. COMPATIBILIDADES E INCOMPATIBILIDADES:
6.1. COMPATIBILIDADES.
6.2. INCOMPATIBILIDADES.
INSTRUCCIÓN SÉPTIMA. ACCESO A LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO TRAS LA PERCEPCIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DEL MECANISMO RED.
INSTRUCCIÓN OCTAVA. COMPETENCIA PARA LA GESTION DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DEL MECANISMO RED.
INSTRUCCIÓN NOVENA. RECLAMACION PREVIA FRENTE A LA RESOLUCIÓN DEL SEPE O ISM.
INSTRUCCIÓN DÉCIMA. PERCEPCIÓN INDEBIDA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DEL MECANISMO RED.
ANEXO 1- PROCEDIMIENTO APLICABLE TRANSITORIAMENTE AL MECANISMO RED. ANEXO 2. MODELOS DE CARTA DE DENEGACIÓN.

INTRODUCCIÓN

El artículo 1.7 del **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre,** de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo introdujo un nuevo artículo **47 bis en la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre que regula el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, cuyo apartado 5.b) establece que *las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de* ***protección social*** *previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.*[1]

[1] La Disposición adicional cuadragésima primera de la LGSS, dispone lo siguiente:

> **"Medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**
> *1. Cuando, conforme a lo establecido en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo del Consejo de Ministros, se active el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, y las empresas afectadas obtengan autorización de la autoridad laboral para su aplicación, podrán reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, y estas acceder a la prestación regulada en esta disposición, en los términos y condiciones establecidos en la misma.*
> *Podrán acceder a esta prestación del Mecanismo RED las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su*

Esa disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la

jornada ordinaria de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.

Asimismo, podrán acceder a dicha prestación las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo sea anterior a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo.

Esta prestación será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad y con la renta activa de inserción, regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre.

Asimismo, es incompatible con la obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se aplica el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

2. El procedimiento para la solicitud y el reconocimiento del derecho a esta prestación se desarrollará reglamentariamente, mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de conformidad con las siguientes reglas:

a) La empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal.

En dicha solicitud constarán los datos de todas las personas trabajadoras que pudieran resultar afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, que sean necesarios para el reconocimiento del derecho. En todo caso se hará constar la naturaleza de la medida aprobada por la Autoridad Laboral y, en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.

b) El plazo para la presentación de esta solicitud será de un mes, a computar desde la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral, en la que se autorice la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o desde la del certificado del silencio administrativo.

En caso de presentación fuera de plazo, el derecho nacerá el día de la solicitud. En este supuesto, la empresa deberá abonar a la persona trabajadora el importe que hubiese percibido en concepto de prestación del mecanismo RED desde el primer día en que se hubiese aplicado la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

c) El acceso a la prestación requerirá la inscripción de la persona trabajadora ante el servicio público de empleo competente.

3. La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora.

En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma.

4. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada de conformidad con el apartado anterior, el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida.

No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte.

En caso de que la relación laboral sea a tiempo parcial, la cuantía máxima contemplada en el párrafo anterior se determinará teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período a que se refiere el apartado 3.

5. Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.

Seguridad Social a la que se refiere el citado precepto, que regula las medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, fue añadida por el artículo 3.5 del mismo Real Decreto-ley 32/2021, y entró en vigor el 30 de marzo de 2022.

El Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, sin personalidad jurídica y adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, tiene como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación.

---

6. La prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

7. La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa.

8. El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo.

El tiempo de percepción de la prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado, a los efectos de lo previsto en el artículo 269.1. No obstante, el período de seis años a que se refiere dicho precepto se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación.

En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el periodo temporal de referencia.

9. La prestación se suspenderá cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo.

10. La prestación se extinguirá si se causa baja en la empresa por cualquier motivo. Igualmente se extinguirá por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

11. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de la prestación regulada en esta disposición y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de estas prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones.

Igualmente, corresponde a la entidad gestora competente declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por las personas trabajadoras y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario.

Cuando se trate de trabajadores por cuenta ajena incluidos dentro Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, las competencias a las que se refiere este apartado corresponderán al Instituto Social de la Marina.

12. Transcurrido el respectivo plazo fijado para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas o de responsabilidad empresarial sin haberse efectuado el mismo, corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social proceder a su recaudación en vía ejecutiva de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, devengándose el recargo y el interés de demora en los términos y condiciones establecidos en esta ley.

13. Frente a las resoluciones de la entidad gestora relativas a esta prestación, podrá la persona trabajadora formular reclamación previa, en el plazo de los treinta días hábiles siguientes a la notificación de la resolución, en los términos previstos en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

14. La prestación regulada en esta disposición se financiará con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo."

Esta disposición adicional se añadió al texto refundido de la LGSS por el art. 3.5 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre y entró en vigor el 30 de marzo de 2022, según establece la disposición final 8.2.d) del citado Real Decreto-ley.

Serán recursos de este Fondo los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.

La disposición adicional quinta del **Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo,** establece la constitución del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo contemplado en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores. Además, incluye tres disposiciones transitorias relativas a[2]:

[2] La DA. Quinta del RD-ley 4/2022, de 15 de marzo, dispone lo siguiente:

> *"**Constitución del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo**.*
> *Se constituye el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo contemplado en el artículo 47 bis.6 del Estatuto de los Trabajadores."*

Por su parte las Disposiciones transitorias del RD-ley 4/2022, de 15 de marzo, relativas al mecanismo RED indicadas, son las siguientes:
-Disposición transitoria segunda. Procedimiento aplicable al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
1. Hasta que se apruebe el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, resultarán aplicables, en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, las previsiones recogidas en los capítulos II y III del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con las especialidades señaladas en el apartado 2 y en cuanto no resulten incompatibles con lo recogido en el propio artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.
En concreto, no resultarán aplicables los artículos 17, 18, 19 y 22 ni los porcentajes de reducción de jornada previstos en el artículo 16.2, del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
2. Sin perjuicio las excepciones anteriores, el contenido de los capítulos II y III del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada resultará aplicable al Mecanismo RED, con las siguientes especialidades:
a) Durante la aplicación del Mecanismo RED cada persona trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por una reducción de su jornada o por una suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas, y sin perjuicio de la afectación o desafectación o de la variación en el porcentaje de reducción de jornada, que se produzcan ante la alteración de las circunstancias alegadas como causa justificativa de las medidas.
b) La dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar la tramitación del Mecanismo RED, a efectos de la conformación de la comisión representativa de aquellas conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
c) Constituida la comisión representativa de las personas trabajadoras o transcurrido el plazo para ello, la empresa remitirá la comunicación de inicio del periodo de consultas, que deberá ir acompañada de la siguiente documentación:
1.º Documentación acreditativa de que la situación temporal, cíclica o sectorial, descrita en el correspondiente acuerdo de activación del Mecanismo RED concurre en la empresa.
2.º Período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo.
3.º Identificación de las personas trabajadoras incluidas en el procedimiento y que van a resultar afectadas por las medidas de regulación temporal de empleo.
4.º Tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.
En el caso de la modalidad sectorial, además, esta comunicación deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.
d) La solicitud para aplicar medidas de reducción de contrato o suspensión de jornada en el ámbito del Mecanismo RED activado será presentada por la empresa ante la autoridad laboral competente de forma simultánea a la comunicación de apertura del periodo de consultas a la que se refiere el apartado anterior y deberá incorporar:
1.º Copia de la comunicación de inicio referida en el apartado b).
2.º Copia de la comunicación y de la documentación referidas en el apartado c).
3.º Identificación de las personas que integrarán la comisión negociadora y la comisión representativa de las personas trabajadoras o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta última en los plazos legales.

e) La admisión a trámite de una solicitud de autorización para aplicar medidas en el ámbito de un Mecanismo RED requerirá, en cualquier caso, el cumplimiento de los requisitos que al respecto se fijen en el acuerdo de activación del Consejo de Ministros.

f) Si la autoridad laboral que recibe la solicitud a que se refiere el apartado anterior careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente a la comisión negociadora.

g) La comunicación final de la empresa a la autoridad laboral, ya haya finalizado con o sin acuerdo el periodo de consultas deberá incorporar, como mínimo, los contenidos siguientes:

1.º Personas, grupos profesionales, puestos y niveles salariales afectados, determinando en cada caso si la medida es de reducción de jornada diaria, semanal, mensual o anual o de suspensión de contrato.

2.º Fecha de efectos del Mecanismo RED, que podrá ser anterior a la de la comunicación final a la autoridad laboral, pero en ningún caso previa a la fecha de activación de aquél.

3.º Período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato, dentro del límite establecido por el acuerdo de activación.

4.º Porcentaje máximo de reducción de jornada diaria, semanal o mensual acordado para cada una de las personas, grupos profesionales, puestos o niveles salariales afectados, así como del número máximo de días de suspensión de contratos a aplicar en cada caso.

5.º En el supuesto de la modalidad sectorial del Mecanismo RED, plan de recualificación definitivo. El plan de recualificación podrá incorporar entre sus contenidos las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Gobierno podrá modificar, mediante el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, lo establecido en esta disposición.

-Disposición transitoria tercera. Protección social de las personas trabajadoras.

1. Hasta que se produzca el desarrollo al que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en los supuestos a los que se refiere dicha disposición, el acceso a la protección social se producirá en los términos de la citada disposición adicional, que resultará aplicable con las siguientes especialidades:

a) La entidad gestora reconocerá las prestaciones con efectos del primer día en que pudieran ser aplicables las medidas de suspensión o reducción de jornada, o con efectos de la fecha de presentación de la solicitud, en caso de haber sido esta presentada fuera del plazo, y abonará las mismas una vez reciba la comunicación empresarial a que se refiere la letra siguiente.

b) A efectos del pago de las prestaciones la empresa deberá remitir a la entidad gestora, en todo caso, una comunicación a mes vencido, indicando la información sobre los periodos de actividad e inactividad de las personas trabajadoras del mes natural inmediato anterior.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

c) Cuando el trabajador perciba indebidamente la prestación social, las cantidades indebidamente abonadas serán reclamadas por la entidad gestora con arreglo al procedimiento regulado en los artículos 33 y 34 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

No obstante lo anterior, no será de aplicación a esta prestación social la compensación con cuantías a percibir en concepto de prestaciones y subsidios por desempleo regulados en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o de subsidio extraordinario de desempleo regulado en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o de renta activa de inserción, regulada en el Real Decreto 1369/2006, ni con las percepciones indebidas derivadas de estas prestaciones y subsidios.

2. El abono de las prestaciones sociales se realizará a través del circuito establecido para el pago de las prestaciones por desempleo.

3. Mediante el desarrollo reglamentario al que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se podrá modificar lo establecido en los apartados 1 y 2 de esta disposición transitoria.

-Disposición transitoria cuarta. Cobertura transitoria de las necesidades de financiación del Mecanismo RED.

Transitoriamente, en tanto el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo no esté dotado en cuantía suficiente para atender a sus necesidades financieras, los gastos y menores ingresos que se detallan a continuación se atenderán con cargo a los recursos financieros de las entidades competentes en la ejecución del Mecanismo RED.

Los gastos y beneficios en la cotización que se produzcan con cargo al Mecanismo RED se imputarán presupuestariamente conforme a las siguientes normas:

Empleo hasta que se apruebe el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.
La protección social de las personas trabajadoras, hasta que se apruebe la orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social que desarrolle el procedimiento para la solicitud y el reconocimiento de este derecho.
La cobertura transitoria de las necesidades de financiación del Mecanismo RED que establece los recursos financieros con los que se van a atender los gastos derivados del Mecanismo RED en tanto el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo no esté dotado en cuantía suficiente para atender a sus necesidades financieras.

Para una homogénea aplicación de las normas citadas por parte de todas las Direcciones Provinciales del SEPE, se dictan las siguientes

INSTRUCCIONES

INSTRUCCIÓN PRIMERA. REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DE LA APLICACIÓN DEL MECANISMO RED.

La disposición adicional 41 del TRLGSS a la que se remite el artículo 47 bis ET, establece que podrán acceder a la protección social regulada en la misma, las personas que cumplan los siguientes requisitos:

a. Ser trabajadoras por cuenta ajena o tener la condición de socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo. Quedan excluidos por tanto los trabajadores asimilados a trabajadores por cuenta ajena.

b. Haber iniciado la relación laboral o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo con anterioridad a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo, y mantener vigente dicha relación, sin que concurra ninguna de las causas de suspensión previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores en la fecha en la que el trabajador fuera a verse afectado por la medida de suspensión o reducción de su jornada de trabajo.
No es necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.

c. Encontrarse temporalmente afectado por una medida de suspensión de su contrato de trabajo o de reducción de su jornada de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción, por haber obtenido su empresa autorización de la autoridad laboral para adoptar la medida de que se trate, tras la activación por acuerdo del Consejo de Ministros del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

a) Los beneficios en la cotización a la Seguridad Social previstos en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, financiándose en estos dos últimos casos con la aportación del Estado al presupuesto de la Seguridad Social para financiar las reducciones en la cotización a la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respectivamente.
b) Las medidas de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social se atenderán con cargo a los presupuestos de gasto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Esta situación no es ninguna de las previstas como situación legal de desempleo en el artículo 267 TRLGSS, razón por la cual estos trabajadores no pueden acceder a las prestaciones por desempleo[3].

[3] El art. 267 LGSS norma la situación legal de desempleo en los siguientes términos:

*"***Situación legal de desempleo**.
1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:
a) Cuando se extinga su relación laboral:
1.º En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.
2.º Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.
3.º Por despido y por la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
En el supuesto previsto en el artículo 111.1.b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el presente título, por la duración que le corresponda conforme a lo previsto en los artículos 269 o 277.2 de la presente ley, en función de los períodos de ocupación cotizada acreditados.
4.º Por extinción del contrato por causas objetivas.
5.º Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
6.º Por expiración del tiempo convenido en el contrato formativo o en el contrato de trabajo de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador
En el supuesto previsto en el artículo 147 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre y sin perjuicio de lo señalado en el mismo, los trabajadores se entenderán en la situación legal de desempleo establecida en el párrafo anterior por finalización del último contrato temporal y la entidad gestora les reconocerá las prestaciones por desempleo si reúnen el resto de los requisitos exigidos.
7.º Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.
b) Cuando se suspenda el contrato:
1.º Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.2 de esta ley.
2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
c) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.3 de esta ley.
d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos-discontinuos.
e) Cuando los trabajadores retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.
f) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos e) y f) del artículo 264.1, se produzca el cese involuntario y con carácter definitivo en los correspondientes cargos o cuando, aun manteniendo el cargo, se pierda con carácter involuntario y definitivo la dedicación exclusiva o parcial.
2. No se considerará en situación legal de desempleo a los trabajadores que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:
a) Cuando cesen voluntariamente en el trabajo, salvo lo previsto en el apartado 1.a) 5.º.

d. La reducción de la jornada puede ser diaria, semanal, mensual o anual, y no está sometida a los límites establecidos para las prestaciones por desempleo de entre el 10 y el 70 por ciento.

e. No estar trabajando por cuenta ajena durante la jornada completa en otro u otros trabajos distintos del afectado por el Mecanismo RED, ni estar trabajando por cuenta propia.

f. Por tanto, si el trabajador, además del contrato afectado por el Mecanismo RED, mantuviera un contrato de jornada completa en vigor o varios contratos a tiempo parcial, cuya suma de parcialidades sea igual o superior al 100% de la jornada, no podrá acceder a la protección derivada del mecanismo

b) Cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del compromiso de actividad.
c) Cuando, declarado improcedente o nulo el despido por sentencia firme y comunicada por el empleador la fecha de reincorporación al trabajo, no se ejerza tal derecho por parte del trabajador o no se hiciere uso, en su caso, de las acciones previstas en el artículo 279 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
d) Cuando no hayan solicitado el reingreso al puesto de trabajo en los casos y plazos establecidos en la legislación vigente.
3. La acreditación de la situación legal de desempleo en los supuestos que se citan a continuación se realizará del modo siguiente:
a) Las situaciones legales de desempleo recogidas en los apartados 1.a) 1.º, 1.b) 1.º y 1.c) de este artículo, que se produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos 51 y 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditarán mediante una de las siguientes formas:
1.º Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo indicada en el certificado de empresa habrá de ser en todo caso coincidente con, o posterior a la fecha en que se comunique por el empresario a la autoridad laboral la decisión empresarial adoptada sobre el despido colectivo, o la suspensión de contratos, o la reducción de jornada. Se respetará el plazo establecido en el artículo 51.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos.
2.º Acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva.
En los dos casos anteriores la acreditación de la situación legal de desempleo deberá completarse con la comunicación de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, de la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.
b) La situación legal de desempleo prevista en los apartados 1.a).5.º y 1.b).2.º de este artículo cuando se refieren, respectivamente, a los supuestos de los artículos 49.1.m) y 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género.
c) La situación legal de desempleo prevista en el apartado 1.f) de este artículo se acreditará por certificación del órgano competente de la corporación local, Junta General del Territorio Histórico Foral, Cabildo Insular, Consejo Insular o Administración Pública o sindicato, junto con una declaración del titular del cargo cesado de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa, ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo."

RED, con independencia de la medida por la que se viera afectado.
A estos efectos, no computan las horas trabajadas en el contrato afectado por el Mecanismo RED. Por tanto, el trabajador podrá beneficiarse de la protección del mecanismo RED, aunque sumando las horas trabajadas en el trabajo afectado por el mismo con las trabajadas en virtud de otro contrato, trabaje una jornada igual o superior al 100%.
Ejemplo: Trabajador que presta servicios para dos empresas, en una de las cuales (A) trabaja el 100% de la jornada y en la otra (B), el 60% de la misma. En la empresa A le reducen la jornada el 20% en virtud del Mecanismo RED, por lo que empieza a trabajar en la misma el 80% de la jornada. Puede percibir la protección social derivada del mismo a pesar que entre los dos trabajos sigue trabajando el 140% de la jornada, puesto que sólo se tienen en cuenta las horas trabajados en empleos distintos del afectado por el Mecanismo RED, y en ese solo trabaja el 60% de la jornada.

Estar inscritas ante el servicio público de empleo competente.

INSTRUCCIÓN SEGUNDA. SOLICITUD, PLAZO PARA SU PRESENTACIÓN, COMUNICACIONES MENSUALES, RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DEL MECANISMO RED

El artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores dispone que el procedimiento para la solicitud y el reconocimiento del derecho a esta protección social se desarrollará reglamentariamente, mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de conformidad con las reglas que se establecen en dicho precepto.

Dado que dicho desarrollo reglamentario aún no ha tenido lugar, la Disposición Transitoria Tercera del Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, vigente desde el día 17 de marzo, establece las especificidades que han de aplicarse hasta que esto suceda[4].

De acuerdo con ambos preceptos, las especialidades procedimentales, son las siguientes:

2.1 SOLICITUD COLECTIVA

La empresa deberá formular la solicitud colectiva, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal.

En dicha solicitud constarán:

Los datos de **todas las personas trabajadoras que pudieran resultar afectadas** por la aplicación del Mecanismo RED y que sean necesarios para el reconocimiento del derecho.

La naturaleza de la medida aprobada por la Autoridad Laboral y, en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.

2.2. PLAZO PARA PRESENTAR LA SOLICITUD COLECTIVA

El plazo para la presentación de esta solicitud será de un mes, a computar desde la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral, en la que se autorice la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o desde la fecha de notificación del certificado

[4] La Disposición Transitoria Tercera se encuentra reproducida en nota 2.

del silencio administrativo. En este último caso, junto con la solicitud colectiva, la empresa deberá aportar copia de dicho certificado del silencio administrativo.

Téngase en cuenta que si la autoridad laboral no dicta resolución expresa en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas, se entenderá autorizada la medida por silencio administrativo, dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

2.3. COMUNICACIÓN MENSUAL DE LA EMPRESA AL SEPE

La disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, establece en su apartado 1.b), que *a efectos del pago de las prestaciones la empresa deberá remitir a la entidad gestora una* ***comunicación a mes vencido,*** *indicando la información sobre los* ***periodos de actividad e inactividad de las personas trabajadoras del mes natural inmediato anterior.***

Por su parte, la disposición transitoria octava del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, declara que, *a los efectos de la tramitación y del pago de la prestación regulada en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y hasta que se proceda al desarrollo del procedimiento de comunicación previsto en la disposición adicional cuadragésima segunda del mismo texto legal, la empresa vendrá obligada a* ***comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal, los periodos de inactividad*** *de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación de las medidas de suspensión o reducción adoptadas al amparo de artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores. Añade que el procedimiento para esta comunicación se regulará por resolución de la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.*

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, l**as horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad.** Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

2.4. PAGO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Si bien la protección social se reconocerá por la entidad gestora con efectos del día que corresponda

-en función de que la solicitud colectiva se presente en plazo o fuera del mismo -, **el pago mensual**

solo se efectuará una vez reciba la comunicación empresarial a la que se refiere el apartado anterior.

Tanto si la medida es de suspensión como si es de reducción, se abonan días completos de inactividad. A los días de inactividad que resulten se les aplicará el coeficiente 1,25, a fin de abonar también la parte proporcional de los descansos semanales.

Dicho pago de las prestaciones sociales se realizará a través del circuito establecido para el pago de las prestaciones por desempleo.

INSTRUCCIÓN TERCERA. BASE REGULADORA, CUANTÍA, NACIMIENTO Y DURACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

3.1. BASE REGULADORA

Conforme a lo establecido en la disposición adicional cuadragésima primera del TRLGSS, la base reguladora de la protección social será el promedio de las **bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo** por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias (base que coincide con la de desempleo) correspondientes a los **180 días inmediatamente anteriores** a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora. Lo anterior se aplicará con independencia de que durante dicho periodo el trabajador haya tenido reducida su jornada de trabajo por alguno de los supuestos previstos en los apartados 6 u 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (guarda legal y víctimas de violencia de género)[5].

[5] Los apartados 6 y 8 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores disponen lo siguiente:

"6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.
Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.
En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.
Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.
Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
...
8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que

En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al **periodo inferior acreditado** en la misma.

3.2. CUANTÍA

La cuantía de la protección social se determinará aplicando a la base reguladora, el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida, aunque la misma se compatibilice con la realización de un trabajo a tiempo parcial iniciado en cualquier fecha.

En los supuestos de reducción de jornada, puesto que las horas trabajadas se han de convertir en días completos equivalentes de actividad, la entidad gestora abonará los días en los que, de acuerdo con la comunicación mensual de la empresa, los trabajadores no hayan realizado actividad, multiplicados por el coeficiente 1,25.

Con independencia de que se tengan o no hijos a cargo menores de veintiséis años o mayores con discapacidad o menores acogidos, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte, si la relación laboral afectada es a jornada completa.

En caso de que la **relación laboral afectada por el Mecanismo sea a tiempo parcial**, la cuantía máxima se determinará teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante los últimos 180 días o el periodo inferior acreditado en la empresa.

No establece la norma cuantía mínima alguna de esta protección social ni para el caso de que se tengan hijos a cargo, ni para el supuesto contrario.

Si durante todo o parte del periodo de los últimos 180 días anteriores a la fecha en que se vea afectado por la medida del Mecanismo RED, el trabajador hubiera estado afectado por un expediente de regulación temporal de empleo- sea o no ERTE COVID 19- la cuantía máxima de la protección social derivada del Mecanismo RED se calculará en función del promedio de las horas trabajadas durante los 180 días anteriores a la fecha en que se vio afectado por dicho ERTE.

Ejemplo:

Persona con contrato a tiempo parcial en virtud del cual trabaja el 80% de la jornada. Desde junio de 2021 hasta el 30 de abril de 2022 se ve afectado por un expediente de regulación temporal de empleo. A partir del día 1 de mayo se ve afectado por la medida del Mecanismo RED. A los efectos de determinar la cuantía máxima a percibir como protección social derivada del mismo, resulta irrelevante si la medida por la que se vio afectado en el ERTE fue de reducción de jornada o de suspensión de su contrato de trabajo, puesto que se tendrán en cuenta las horas trabajadas durante los 180 días anteriores a la aplicación de la medida de que se trate. Por tanto, puesto que durante

esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

dicho periodo su jornada de trabajo ordinaria era la correspondiente al 80% de la jornada completa, la cuantía máxima que podrá percibir será equivalente al 80% del 225% del IPREM vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte.

Si en lugar de ser su contrato a tiempo parcial fuera de jornada completa, la cuantía máxima de la protección social derivada del Mecanismo RED sería equivalente al 225% del IPREM vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte.

3.3. NACIMIENTO DEL DERECHO

Solicitado en plazo, el derecho nacerá el primer día en que se aplique a la persona trabajadora la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

En caso de que la empresa presente la solicitud colectiva de la protección social fuera del plazo de un mes desde la fecha de la notificación de la resolución de la Autoridad laboral que autorice la medida o desde la fecha del certificado del silencio administrativo, el derecho nacerá el día de la solicitud.

En este supuesto de solicitud extemporánea, la empresa deberá abonar a las personas trabajadoras afectadas el importe que hubiesen percibido en concepto de protección social del mecanismo RED desde el primer día en que se hubiese aplicado la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato, ya que así lo establece expresamente el apartado 2.b de la disposición adicional cuadragésima primera del TRLGSS.

3.4. DURACIÓN DEL DERECHO

La duración de la protección social se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa.

INSTRUCCIÓN CUARTA. COTIZACIÓN DURANTE LA PERCEPCIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

De acuerdo con el apartado 5 de la disposición adicional cuadragésima primera del TRLGSS, durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su protección social.

En el mismo sentido, el art. 153 bis TRLGSS dispone que, en los supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 bis ET, la empresa está obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial[6].

[6] El art. 153 bis LGSS dispone lo siguiente:

> *"***Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato**.
> *En los supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo, ya sea por decisión del empresario al amparo de lo establecido en los artículos 47 o 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, la empresa está obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial.*
> *En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la prestación a la que se refiere la disposición adicional cuadragésima primera, corresponde a la entidad gestora de la prestación el*

En caso de causarse derecho la protección social a la que se refiere la disposición adicional cuadragésima primera, corresponde a la entidad gestora de la misma el ingreso de la aportación del trabajador en los términos previstos en dicha disposición adicional.

INSTRUCCIÓN QUINTA. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DEL MECANISMO RED.

5.1. SUSPENSIÓN

La protección social derivada del Mecanismo RED se suspenderá cuando, tras su reconocimiento, concurra alguna de las causas de suspensión que se señalan a continuación, siempre que estas finalicen mientras el Mecanismo RED siga aplicándose en la empresa para la que se trabaje, y el trabajador continúe afectado por alguna de las medidas derivadas del mismo. En caso contrario, supondrán la extinción de la protección:

1. **Que la relación laboral afectada por el Mecanismo RED sea suspendida por alguna de las causas previstas en el artículo 45 ET.**

2. **Que el trabajador comience a trabajar por cuenta ajena a tiempo completo o por cuenta propia.**

5.1.1. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL AFECTADA POR EL MECANISMO RED POR ALGUNA DE LAS CAUSAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 45 ET.

Establece el apartado 9 de la Disposición adicional cuadragésima primera del TRLGSS que la prestación social se suspenderá cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo[7].

5.1.1.1. Causas de suspensión del contrato

Entre las causas de suspensión del contrato se encuentran el pase por parte del trabajador a la situación de **incapacidad temporal, maternidad y/o paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia**. En estas situaciones no habrá pago delegado por el SEPE de la prestación correspondiente, sino que se suspenderá la protección social derivada del Mecanismo RED y el trabajador percibirá la prestación que corresponda directamente del INSS o de la mutualidad.

---

ingreso de la aportación del trabajador en los términos previstos en el artículo 273.2 y en dicha disposición adicional, respectivamente.
En estos supuestos, las bases de cotización a la Seguridad Social para el cálculo de la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales, estarán constituidas por el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada correspondientes a dichas contingencias de los seis meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato. Para el cálculo de dicho promedio, se tendrá en cuenta el número de días en situación de alta, en la empresa de que se trate, durante el período de los seis meses indicados. Las bases de cotización calculadas conforme a lo indicado anteriormente se reducirán, en los supuestos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada.
Durante los períodos de suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada, respecto de la jornada de trabajo no realizada, no resultarán de aplicación las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

[7] Disposición reproducida en nota 2

Además de las citadas, son también causas de suspensión del contrato, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

a. Mutuo acuerdo de las partes.

b. Las consignadas válidamente en el contrato.

c. Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

d. Ejercicio de cargo público representativo.

e. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

f. Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

g. Excedencia forzosa.

h. Ejercicio del derecho de huelga.

i. Cierre legal de la empresa

j. Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5.1.1.2. Solicitud de suspensión de la protección

Puesto que la suspensión del contrato es conocida tanto por el empresario como por el trabajador, ambos deberían de comunicar la misma a la entidad gestora, a fin de que por ésta se deje de abonar la protección social al segundo.

En relación con el trabajador, el artículo 25.3 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, incluido dentro de la Sección 2 ª (Infracciones de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones) del capítulo III (Infracciones en materia de Seguridad Social) establece que son infracciones graves de los trabajadores solicitantes o beneficiarios de prestaciones no comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de la suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación (…)

Por su parte, una vez suspendida su relación laboral, el empresario no deberá incluir al trabajador en la comunicación mensual de los periodos de actividad e inactividad de sus trabajadores que remite a la entidad gestora.

5.1.1.3. Reanudación de la protección:

Una vez finalizada la causa de suspensión de la relación laboral afectada por el Mecanismo RED, la protección social del trabajador se reanudará cuando el empresario **le vuelva a incluir en la comunicación mensual de los periodos de actividad e inactividad que remite a la entidad gestora.**

En todo caso, el trabajador también podrá **presentar una solicitud de reanudación individual** acreditando la finalización de la causa de suspensión. Si dicha solicitud la presenta mientras esté vigente el mecanismo RED y él continúe afectado por la medida correspondiente, el derecho a la protección se reanudará desde la fecha en que finalizó la suspensión de su relación laboral sin más días consumidos que los que hubiera percibido previamente.

5.1.2. INICIO POR PARTE DEL TRABAJADOR DE UNA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA O UN TRABAJO POR CUENTA AJENA A TIEMPO COMPLETO

Esta causa de suspensión deriva de la incompatibilidad establecida en el apartado 6 de la disposición adicional cuadragésima primera del TRLGSS, que expresamente dispone[8]:

> *La prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo (...)*

La incompatibilidad con el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo ha de entenderse tanto si se trata de un único trabajo como si se trata de varios trabajos a tiempo parcial cuya suma de jornadas sea equivalente o superior a una jornada completa.

Mientras el trabajador mantenga, además del contrato afectado por el Mecanismo RED, uno o varios trabajos a tiempo parcial en virtud de los cuales no alcanza una jornada completa, podrá continuar percibiendo la protección social derivado de aquél sin deducción alguna. Pero si, en esta situación, inicia un nuevo contrato a tiempo parcial de tal forma que las horas trabajadas en todos los contratos – excluido el afectado por el Mecanismo RED- equivalen a una jornada completa, procederá la suspensión de la protección social.

5.1.2.1. Solicitud de suspensión de la protección

En este caso es el propio trabajador el que deberá comunicar la causa de suspensión de la protección social a la entidad gestora, constituyendo una infracción grave el no hacerlo, tal y como se establece en el artículo 25.3 de la LISOS antes transcrito.

Hay que tener en cuenta que, puesto que la empresa puede desconocer esta circunstancia, continuará incluyendo al trabajador en las comunicaciones mensuales de periodos de actividad que remita a la entidad gestora, por lo que deberá ser cada una de las Direcciones Provinciales las que adopten las medidas oportunas para que no se abone la protección social hasta que no se reanude su derecho, excluyendo al trabajador del proceso de reanudaciones múltiples.

5.1.2.2. Reanudación de la protección

Será el propio trabajador el que, una vez finalizada la causa de suspensión solicite la reanudación de su protección social, sin que sea preciso que aporte documentación alguna, siempre que conste la baja en Seguridad Social en el trabajo por cuenta propia o ajena en el informe de vida laboral.

[8] Disposición reproducida en nota 2.

Si dicha solicitud se presenta mientras esté vigente el mecanismo RED y el trabajador continúe afectado por la medida correspondiente, el derecho a la protección social se reanudará desde la fecha en que finalizó el trabajo por cuenta propia o ajena – incluidas vacaciones pendientes de disfrutar, sin días consumidos añadidos - con independencia de cuál haya sido la causa del cese en el mismo. Para proceder al pago de la protección social el trabajador deberá ser incluido en los ficheros de periodos de actividad.

5.2. EXTINCIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DEL MECANISMO RED

La protección social se extinguirá:

- Por finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa.
- Por causar baja el trabajador en la empresa por cualquier motivo.
- Por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

INSTRUCCIÓN SEXTA. COMPATIBILIDADES E INCOMPATIBILIDADES:

6.1. COMPATIBILIDADES

La protección social derivada del Mecanismo RED es compatible con:

La realización de otro u otros trabajos por cuenta ajena a tiempo parcial, siempre que la suma de las horas trabajados en todos ellos sea inferior a una jornada completa. A estos efectos resulta irrelevante que los contratos se hayan suscrito con anterioridad o con posterioridad a la fecha en que el trabajador haya sido afectado por el Mecanismo RED. En este caso, de la cuantía de la protección social no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Las prestaciones económicas que hubieran sido compatibles con el trabajo en el que aplica el Mecanismo RED.

6.2. INCOMPATIBILIDADES

La protección social derivada del Mecanismo RED es **incompatible** con:

6.2.1. La realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. En estos supuestos, se actuará conforme a lo establecido en el apartado 5.1.2 de la instrucción quinta anterior.

6.2.2. La obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se aplica el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

6.2.3. La percepción simultánea de la protección social derivada de otro Mecanismo RED.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional 41 TRLGSS las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED

de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, es decir, no se pueden percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED aplicados en distintas empresas[9].

Por ello, si una empresa presenta una solicitud colectiva en la que se incluye un trabajador que ya sea beneficiario de la protección social derivada del Mecanismo RED por haber sido afectado previamente por otra empresa, se le denegará la segunda solicitud, haciendo constar en la resolución denegatoria la posibilidad de que elija la protección social que más le interese.

En tanto se articule un procedimiento automatizado para detectar estas situaciones, la dirección provincial deberá controlar esta circunstancia cuando realice la validación de los ficheros de periodos de actividad comunicados por las empresas a finde que solo se procese el que corresponda.

Si la reclamación previa se presenta en el plazo de 30 días desde la notificación de la resolución denegatoria, se reconocerá la nueva protección social desde la fecha que corresponda de acuerdo con lo previsto en el apartado 2. b) de la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social - dependiendo si la empresa presentó la solicitud colectiva dentro o fuera del plazo establecido - causando baja en esa misma fecha en la protección social derivada del Mecanismo RED de la que fuera beneficiario hasta entonces[10].

Presentada la reclamación previa en la que el trabajador opta por la nueva protección social fuera del plazo señalado, y siguiendo las recomendaciones del Defensor del Pueblo, el derecho se reconocerá desde el primer día en que, a partir del día de la fecha de su presentación, se aplique la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

En ambos casos se procesará la baja en el anterior derecho en la misma fecha en que se reconozca el nuevo, salvo que en esa fecha ya se encontrara de baja por otra causa.

Una vez extinguida la protección social derivada del Mecanismo RED que la persona haya elegido, si continúa afectada en otro trabajo por el Mecanismo RED, sí podrá percibir la protección social derivado de este. En este caso, será el propio trabajador quien ha de presentar la solicitud individual ante la entidad gestora, y el derecho a la protección social se reconocerá desde el primer día que resulta afectado por la misma una vez extinguido el derecho anterior.

Ejemplo: Trabajador que simultáneamente presta sus servicios a tiempo parcial en dos empresas, A y B. Se ve afectado en la empresa A por el Mecanismo RED, por lo que compatibiliza la protección social derivada del mismo con el trabajo a tiempo parcial en la empresa B, sin deducción alguna. Posteriormente también en el trabajo B se ve afectado por el Mecanismo RED. En este caso, puesto que no se pueden percibir ambas, se le deniega la segunda. Puesto que el trabajador está conforme, no presenta reclamación previa. Cuando la protección se extinga por haberse reincorporado el trabajador a la empresa A, podrá percibir la protección social derivada de la empresa B si en la misma sigue afectado por el Mecanismo RED, previa solicitud.

6.2.4. La percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad y con la renta activa de inserción, regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre.

Pueden darse distintos supuestos:

[9] Disposición reproducida en nota 2.
[10] Disposición reproducida en nota 2.

A) Hasta la fecha en que la persona trabajadora se ve afectada por una de las medidas del Mecanismo RED, se encontraba compatibilizando la prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial, o la RAI con el trabajo a tiempo parcial al que se aplica dicha medida:

En este caso, puesto que en la fecha en que nacería la protección social derivada del Mecanismo RED la persona trabajadora es beneficiaria de una prestación por desempleo, y ambas son incompatibles, se actuará del mismo modo señalado en el punto 3 anterior, es decir, se emitirá una resolución denegatoria de la protección social derivada del Mecanismo RED, dándole la posibilidad de presentar reclamación previa en la que opte por el nuevo derecho.

Si la reclamación previa se presenta en el plazo de 30 días desde la notificación de la resolución denegatoria se reconocerá la nueva protección social desde la fecha que corresponda de acuerdo con lo previsto en el apartado 2. b) de la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social - dependiendo si la empresa presentó la solicitud colectiva dentro o fuera del plazo establecido - causando baja en esa misma fecha en la protección por desempleo de la que fuera beneficiario hasta entonces[11].

Presentada la reclamación previa en la que el trabajador opta por la nueva protección social fuera del plazo señalado, y siguiendo las recomendaciones del Defensor del Pueblo, el derecho se reconocerá desde el primer día en que, a partir del día de la fecha de su presentación, se aplique la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

En ambos casos se procesará la baja en la protección por desempleo que tenga reconocida en la misma fecha en que se reconozca el nuevo derecho, salvo que en esa fecha ya se encontrara de baja por otra causa.

La elección que efectúe el trabajador será única, y se aplicará hasta que tenga lugar la extinción del derecho elegido, con la única excepción de que, tras efectuar dicha elección, la persona se vea afectada por un nuevo Mecanismo RED en otro trabajo distinto del primero, o acredite una nueva situación legal de desempleo.

a) Si elige la protección social derivada del mecanismo RED, la prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial, o la RAI, quedarán en suspenso hasta la fecha de la finalización de la medida del Mecanismo RED por reincorporación del trabajador a su trabajo en las mismas condiciones que tenía anteriormente, fecha a partir de la cual se podrá reanudar aquella a los efectos de solicitar nuevamente la compatibilidad

Se mantiene la posibilidad de reanudar la prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial suspendida para acceder a la protección social derivada del Mecanismo RED, incluso en el caso de que, desde la fecha de la suspensión de la misma hasta aquella en la que se solicite su reanudación para volver a compatibilizarla con el trabajo a tiempo parcial que estuvo afectado por el Mecanismo RED, el trabajador acredite en este último trabajo 360 días o más– por ejemplo, por haberse visto afectado por una reducción de su jornada diaria de trabajo de duración igual o superior a doce meses-

En este supuesto en el que ha sobrevenido una causa de incompatibilidad, si el trabajador solicita la reanudación de la prestación por desempleo y su compatibilidad con el trabajo a tiempo parcial dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que dicha incompatibilidad

[11] Disposición reproducida en nota 2.

ha desaparecido - por haberse extinguido la protección social derivada del Mecanismo RED - se reconocerá la reanudación y compatibilidad desde el día siguiente al de dicha extinción. Solicitada fuera de dicho plazo, se aplicarán las normas de carácter general relativas a las prestaciones por desempleo, y por tanto, se reconocerá la reanudación y compatibilidad a partir del día de su solicitud o del día siguiente al de la misma - dependiendo de que se trate de una prestación contributiva o un subsidio-, sin añadir días consumidos a los que ya tuviera.

Esta excepción será de aplicación a los exclusivos efectos de recuperar la situación inicial y por tanto, de volver a compatibilizar la prestación por desempleo con el trabajo a tiempo parcial. Por tanto, se han de dar las siguientes circunstancias:

- Que, en la fecha en la que se vea afectado por la medida derivada del Mecanismo RED, el trabajador estuviera compatibilizando la prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial, o la RAI con el trabajo a tiempo parcial para la empresa autorizada a aplicar dicho Mecanismo.

- Que durante el periodo en que no se ha percibido la prestación por desempleo, el trabajador haya estado afectado por una medida del Mecanismo RED.

- Que se solicite nuevamente la compatibilidad una vez finalice la aplicación de la medida del Mecanismo RED.

- Que no haya concurrido una situación legal de desempleo en la que deba aplicarse el derecho de opción regulado en el artículo 269.3. TRLGSS.

Ejemplo:

Trabajador al que se reconoce una prestación por desempleo de 24 meses de duración cuya cuantía mensual son 500 euros. A los dos meses, inicia una relación laboral a tiempo parcial, trabajando el 80% de la jornada, y siendo su salario bruto mensual de 1.000 euros. Decide compatibilizar ambos, por lo que la cuantía de su prestación pasa a ser de 100 euros mensuales. A los pocos meses, la empresa para la que trabaja obtiene la autorización para la aplicación del Mecanismo RED, por lo que le reduce su jornada diaria al 50%. Puesto que la prestación por desempleo y la protección social derivada de este mecanismo son incompatibles, se le deniega ésta, pero presenta reclamación previa optando por su percepción y la suspensión de la prestación por desempleo. Permanece en dicha situación durante trece meses, Una vez finalizada la aplicación de la medida, el trabajador podrá volver a compatibilizar su trabajo con la prestación por desempleo, que, en este caso, y a los efectos de solicitar nuevamente la compatibilidad, no se considera extinguida por la realización de un trabajo de duración igual o superior a doce meses.

Por el contrario, si desde la fecha en la que se suspendió la prestación por desempleo por verse afectado por el Mecanismo RED, el interesado trabaja 360 días o más en la empresa en la que se aplica el Mecanismo o en otra distinta, y acredita una nueva situación legal de desempleo, se aplicarán las normas de carácter general, y por lo tanto, deberá optar por el derecho que más le interese conforme a lo establecido en el artículo 269.3 TRLGSS[12].

[12] El art. 269.3 LGSS dispone lo siguiente:

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

Ejemplo:

Trabajador que compatibiliza la prestación por desempleo con un contrato a tiempo parcial (A), en el que se ve afectado por la aplicación del Mecanismo RED, reduciendo su jornada al 50%. Opta por suspender la prestación por desempleo y percibir la protección social derivada de aquél. Al mes siguiente inicia una nueva relación laboral a tiempo parcial (B) que compatibiliza con la protección social derivada del mecanismo RED y con el trabajo con reducción de jornada en la empresa A. A los 13 meses desde su inicio es despedido por su última empresa (B) y además finaliza la medida derivada del mecanismo RED en la empresa A, por lo que vuelve a realizar su jornada anterior. En este caso, puesto que la prestación por desempleo se encuentra extinguida por realización de un trabajo por cuenta ajena superior a 360 días, deberá optar entre percibir la nueva prestación o reanudar la anterior.

b) Si elige continuar percibiendo la prestación por desempleo, el subsidio o la renta activa de inserción, percibirá ésta, siempre que continúe cumpliendo todos los requisitos para ello, hasta la finalización de la Medida RED o la extinción del derecho a protección por desempleo, salvo que, tras efectuar dicha elección, la persona se vea afectada por un nuevo Mecanismo RED en otro trabajo distinto, o acredite una nueva situación legal de desempleo.

En este caso, si la medida del mecanismo RED es la de suspensión de su contrato de trabajo, durante los periodos en los que no realice actividad laboral no se le deducirá cantidad alguna de la cuantía de su prestación por desempleo. Si la medida del mecanismo RED fuera de reducción de jornada, se ajustará la deducción en la cuantía de la prestación a la nueva jornada de trabajo.

Una vez finalizada la medida del Mecanismo RED por la reincorporación del trabajador al puesto de trabajo afectado por el mismo en las condiciones anteriores, si la prestación por desempleo no se hubiera agotado, podrá continuar compatibilizando ambas, ajustando nuevamente la deducción a practicar en la cuantía de la prestación, previa comunicación del trabajador a la entidad gestora de las nuevas circunstancias. En el caso de que el trabajador no lo comunique, se regularizará el derecho desde la fecha que corresponda cuando la entidad gestora tenga conocimiento de la nueva situación, sin iniciar procedimiento sancionador

Si durante el tiempo en el que el trabajador está afectado por la medida del Mecanismo RED viera extinguida la protección por desempleo cuya percepción hubiera elegido – prestación, subsidio o RAI

-, por cualquier causa menos por su agotamiento, puesto que ya no se encuentra en situación de incompatibilidad, podrá solicitar la protección derivada del Mecanismo RED, que se reconocerá desde el primer día en que se vea afectado por la medida de que se trate a partir de la fecha de extinción de la protección por desempleo.

Lo anterior también se aplicará si dejara de cumplir el requisito de carencia de rentas exigidos para lucrar el subsidio y la renta activa de inserción, o si dejara de cumplir el requisito de responsabilidades familiares exigido, en su caso, para percibir el subsidio por desempleo.

Si agotara la prestación por desempleo de nivel contributivo cuya percepción hubiera elegido y cumpliera los requisitos para acceder al subsidio por agotamiento de la misma podrá elegir entre:

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

Cumplir el plazo de espera de un mes, y posteriormente solicitar el subsidio por agotamiento, o Solicitar la protección social derivada del Mecanismo RED. Si presenta la solicitud individual mientras continúe siendo aplicable el Mecanismo RED y siga el trabajador afectado por la medida correspondiente, se reconocerá el derecho desde el primer día en que se vea afectado por la medida de que se trate a partir de la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo de nivel contributivo. No es posible solicitar esta protección exclusivamente mientras se cumple el plazo de un mes para solicitar el subsidio, pues como se ha dicho la opción es única con las salvedades indicadas.

La misma elección podrá efectuar si tras agotar la prestación o el subsidio por desempleo cumpliera los requisitos para acceder a la RAI.

B) En el supuesto de que la persona que está percibiendo la protección social derivada del Mecanismo RED acredite situación legal de desempleo en un contrato a tiempo parcial que estuviera compatibilizando con aquella, podrá elegir aquella que más le interese:

Puesto que dicha persona solicitará cita previa para acudir a su oficina de prestaciones a solicitar la prestación por desempleo, en dicha citación se le informará de que ambas prestaciones son incompatibles y que por tanto deberá elegir la que prefiera percibir.

a) En el caso de que elija continuar percibiendo la protección social derivada del Mecanismo RED, puesto que no ha hecho uso de la situación legal de desempleo por encontrarse en ese momento en situación de incompatibilidad podrá acceder a la prestación por desempleo que le corresponda, sin días consumidos, una vez finalice la causa de incompatibilidad por extinguirse la protección social derivada del Mecanismo RED. Solicitada la prestación por desempleo o el subsidio por cotizaciones insuficientes dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la extinción de la protección social derivada del Mecanismo RED, el derecho se reconocerá desde el día siguiente al de dicha extinción. Solicitada fuera de plazo, se aplicarán las reglas generales, aplicándose el consumo de días de derecho.

b) Si elige la prestación por desempleo, se calculará de acuerdo con las normas de carácter general, y de su cuantía no se deducirá cantidad alguna mientras la relación laboral a la que se aplique el Mecanismo RED esté suspendida. Si la relación laboral a la que se aplica el Mecanismo RED se encontrara afectada por una medida reducción de jornada, de la cuantía de la prestación por desempleo se le deducirá la parte proporcional a las horas realmente trabajadas durante la aplicación de dicha medida, y no la parte proporcional a las horas que trabajaba antes de la misma.

Si durante el tiempo en el que el trabajador continúa afectado por la Medida RED se extingue la protección por desempleo que hubiera elegido percibir, se aplicará lo establecido en el punto A.2. anterior.

INSTRUCCIÓN SÉPTIMA. ACCESO A LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO TRAS LA PERCEPCIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DEL MECANISMO RED

Establece el apartado 8 de la disposición adicional cuadragésima primera del TRLGSS lo siguiente[13]:

[13] Disposición reproducida en nota 2.

El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.
El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo.
El tiempo de percepción de la prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado, a los efectos de lo previsto en el artículo 269.1. No obstante, el período de seis años a que se refiere dicho precepto se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación.
En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el periodo temporal de referencia.

En consecuencia:

Si en el periodo de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo el trabajador ha estado percibiendo la protección social derivada del mecanismo RED:

Puesto que el tiempo durante el cual se ha percibido la protección social no tiene la consideración de periodo de ocupación cotizado, el periodo de los seis años se retrotraerá por el equivalente al que el trabajador hubiera percibido dicha protección social. En caso de que hubiera estado afectado por la medida reducción de jornada la retroacción se efectuará por el número de días que resulten de transformar las horas no trabajadas en días.

I. Si durante todo o parte del periodo de los 180 días anteriores a la fecha de la situación legal de desempleo el trabajador ha estado percibiendo la protección social derivada del Mecanismo RED:

A los efectos del cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo, se tomarán las bases de cotización correspondientes a dicho periodo, con independencia de que el mismo, o parte del mismo, no se tenga en cuenta a efectos del cálculo del periodo de ocupación cotizada.

Las cuantías máximas y mínimas de la prestación se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los 180 últimos días anteriores a la aplicación de la medida de que se trate.

En cuanto a la determinación del periodo de ocupación cotizada, puesto que el tiempo durante el cual se ha percibido la protección social no tiene la consideración de periodo de ocupación cotizado, el periodo de los seis años se retrotraerá por el equivalente al que el trabajador hubiera percibido dicha protección social. En caso de que hubiera estado afectado por la medida reducción de jornada se considerará que se ha percibido la protección durante el número de días que resulten de transformar las horas no trabajadas en días, efectuándose la retroacción por ese mismo número de días.

II. Si durante todo o parte del periodo de los 180 días anteriores a la fecha de la situación legal de desempleo, el trabajador, además de haber percibido la protección social derivada del Mecanismo RED ha mantenido otra relación laboral a tiempo parcial que cotice por la contingencia de desempleo:

No procede la retroacción por el periodo de percepción de la protección social que coincida con la realización de otro trabajo que cotice por la contingencia de desempleo

A efectos del cálculo de la base reguladora se tomarán las bases de cotización correspondientes a ambos trabajos dentro del periodo establecido en la Ley, aunque en uno de ellos el trabajador se encontrara afectado por la medida.

A los efectos de las cuantías máximas y mínimas, se calculará el promedio de las horas trabajadas teniendo en cuenta ambos trabajos. En el trabajo afectado por el Mecanismo RED se entenderá que el trabajador ha mantenido la misma jornada que antes de la aplicación de la medida.

En su caso, en la cuantía de la prestación por desempleo se practicará la deducción correspondiente a las horas que se continúen trabajando a tiempo parcial.

El tiempo de percepción de la protección social derivada del Mecanismo RED no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo.

INSTRUCCIÓN OCTAVA. COMPETENCIA PARA LA GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DEL MECANISMO RED

Corresponden al Servicio Público de Empleo Estatal, y al Instituto Social de la Marina en el caso de trabajadores por cuenta ajena incluidos dentro Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, las siguientes competencias:

a. Gestionar las funciones y servicios derivados de la protección social

b. Declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de la protección social derivada del Mecanismo RED, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones.

c. Declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por las personas trabajadoras y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario.

No obstante lo anterior, transcurrido el plazo fijado para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas o de responsabilidad empresarial sin haberse efectuado el mismo, corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social proceder a su recaudación en vía ejecutiva de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, devengándose el recargo y el interés de demora en los términos y condiciones establecidos en esta ley.

INSTRUCCIÓN NOVENA. RECLAMACIÓN PREVIA FRENTE A LA RESOLUCIÓN DEL SEPE O ISM

Frente a las resoluciones de la entidad gestora relativas a esta protección social, podrá la persona trabajadora formular reclamación previa, en el plazo de los treinta días hábiles siguientes a la notificación de la resolución, en los términos previstos en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

INSTRUCCIÓN DÉCIMA. PERCEPCIÓN INDEBIDA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DERIVADA DEL MECANISMO RED

Cuando el trabajador perciba indebidamente la protección social, las cantidades indebidamente abonadas serán reclamadas por la entidad gestora con arreglo al procedimiento regulado en los

artículos 33 y 34 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo[14].

No obstante lo anterior, no podrán efectuarse compensaciones entre esta protección social derivada del mecanismo RED y las prestaciones y subsidios por desempleo - incluido el subsidio extraordinario y la renta activa de inserción - ni viceversa-.

Esta información ha sido elaborada teniendo en cuenta la legislación vigente en la fecha que figura en el encabezamiento y se presta en virtud del derecho previsto en el artículo 53, letra f), y en el artículo 13, letra d), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiendo de que dicha información no produce más efectos que los puramente ilustrativos de orientación."

Fundamentos jurídicos

RDL 32/2021, de 28 de diciembre

RDL 4/2022, de 15 de marzo

[14] Los arts. 33 y 34 del RD 625/1985, de 2 abril disponen lo siguiente:

Art. 33. Procedimiento para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.
1. Cuando el trabajador perciba indebidamente prestación o subsidio por desempleo, el Instituto Nacional de Empleo procederá de acuerdo con las siguientes reglas:
a) Emplazará al trabajador para que en diez días comparezca en el procedimiento a efectos de alegar lo que estime oportuno.
b) Transcurrido dicho plazo, dictará resolución señalando si el trabajador ha percibido indebidamente prestación o subsidio por desempleo y la cuantía de los mismos.
En caso de que exista presunto responsable subsidiario, también será emplazado para que alegue lo que convenga a su derecho.
2. El trabajador dispondrá de un plazo de treinta días, a partir de la notificación de la resolución, para reintegrar la cuantía de la prestación o subsidio indebidamente percibidos. Transcurrido dicho plazo, sin que haya sido obtenido el reintegro de la deuda, en los casos en los que no se pueda aplicar la compensación o descuento según contempla el artículo 34 siguiente, o bien cuando, procediendo dicha compensación o descuento, no hubiera sido posible cancelar la deuda en su totalidad, se aplicará lo establecido en el artículo 84 y siguientes del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.
3. En los supuestos previstos en las letras b) y c) del número 3 del artículo 27 de la Ley 31/1984, en caso de insolvencia del trabajador para devolver las cantidades indebidamente percibidas, el Instituto Nacional de Empleo dictará resolución exigiendo al empresario o empresarios responsables el pago de dicha deuda. En este caso, el empresario o empresarios requeridos dispondrán de un plazo de treinta días, a partir de la notificación de la resolución, para hacer efectivo el importe, transcurrido el cual el Instituto Nacional de Empleo emitirá la correspondiente certificación de descubierto con la que se iniciará la vía de apremio.
4. Contra la resolución de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Empleo exigiendo el pago de las cantidades indebidamente percibidas, el trabajador o el empresario, en su caso, podrán interponer, en el plazo de quince días contados a partir de la notificación, recurso de alzada ante el Director general del Instituto Nacional de Empleo, cuya resolución agotará la vía administrativa.
Principio del formulario
Art. 34. Compensación de prestaciones por desempleo.
El Instituto Nacional de Empleo podrá efectuar las correspondientes compensaciones o descuentos en la prestación por desempleo para resarcirse de las cantidades indebidamente percibidas por el trabajador.

INSTRUCCIONES PROVISIONALES PARA LA APLICACIÓN DEL REAL DECRETO LEY 4/2022, DE 15 DE MARZO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS URGENTES DE APOYO AL SECTOR AGRARIO POR CAUSA DE LA SEQUÍA, EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

13/05/2022

Criterio de actuación

El día 16 de marzo de 2022 se publicó en el B.O.E. el Real Decreto-ley 4/2022 de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía, alguna de cuyas normas afectan a la protección por desempleo.

Dicho Real Decreto ley entró en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», es decir, el 17 de marzo de 2022, por lo que, para su aplicación de forma homogénea por parte de todas las Direcciones Provinciales del SEPE de Andalucía y Extremadura, se dictan las siguientes

INSTRUCCIONES

PRIMERA. REDUCCIÓN DEL NÚMERO MÍNIMO DE JORNADAS REALES COTIZADAS PARA ACCEDER AL SUBSIDIO POR DESEMPLEO O A LA RENTA AGRARIA A FAVOR DE TRABAJADORES EVENTUALES AGRARIOS RESIDENTES EN EL TERRITORIO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE ANDALUCÍA Y EXTREMADURA

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 3.1 del Real Decreto ley 4/2022, los trabajadores agrarios por cuenta ajena de carácter eventual podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo que regula el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, o de la renta agraria, establecida por el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, aun cuando no tengan cubierto en el citado Sistema de la Seguridad Social el número mínimo de jornadas reales cotizadas establecido, respectivamente, en el artículo 2.1.c) o en el artículo 2.1.d) , respectivamente, de los citados reales decretos siempre que cumplan los siguientes requisitos[15]:

[15] El art. 2.1) letras c) y d) del RD 426/2003, de 11 abril, dispone lo siguiente:

"…

c) Haber residido y estar empadronado un mínimo de 10 años en el ámbito geográfico protegido en el que es de aplicación esta renta.

d) Tener cubierto en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo un mínimo de 35 jornadas reales cotizadas. A estos efectos, quedan asimiladas las jornadas trabajadas en faenas agrícolas temporales en el extranjero, siempre que el órgano competente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales haya visado el contrato de trabajo y certifique las jornadas realizadas.

… "..

a. El día 17 de marzo de 2022, además de estar incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social, residir en el territorio de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura,

b. Tener cubierto en dicho Sistema Especial un mínimo de 20 jornadas reales cotizadas en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo,

c. Reunir el resto de los requisitos exigidos en la normativa aplicable, de conformidad con el artículo 288 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y con lo establecido en los citados reales decretos.

d. Presentar la solicitud a partir del día 17 de marzo de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022 inclusive.

2. Cuando se aplique lo previsto en el apartado 1 anterior se considerará acreditado un número de 35 jornadas reales cotizadas a los efectos de:

-La determinación de la duración del subsidio SEASS para trabajadores menores de veinticinco años de edad que no tengan responsabilidades familiares (artículo 5.1.a del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero).

-La determinación de la cuantía de la renta agraria, así como de su duración, en el caso de los trabajadores menores de veinticinco años de edad que no tengan responsabilidades familiares (artículos 4.1 y 5.1.a) del R.D. 426/2003, de 11 de abril)[16].

[16] Los preceptos indicados que se reproducen en su integridad disponen lo siguiente:

Artículo 4. Cuantía de la renta agraria.
1. La cuantía de la renta agraria se fija según el número de jornadas reales cotizadas que se acrediten para obtener el derecho a la renta, y será igual al porcentaje siguiente del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias:

Número de jornadas reales	*Porcentaje sobre el salario mínimo*
Desde 35 hasta 64	*75%*
Desde 65 hasta 94	*80%*
Desde 95 hasta 124	*85%*
Desde 125 hasta 154	*90%*
Desde 155 hasta 179	*95%*
Desde 180	*100%*

2. (derogado)

Se deroga por la disposición derogatoria única.2. e) de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre

"Artículo 5. Duración de la renta agraria.
1. La duración de percepción de la renta agraria se determinará de conformidad con las siguientes reglas:
a) En el caso de trabajadores menores de 25 años que no tengan responsabilidades familiares, la duración de la renta será de 3,43 días de derecho por cada jornada real cotizada, con una duración máxima de 180 días.
b) En el caso trabajadores menores de 25 años que tengan responsabilidades familiares, la duración será de 180 días.

3. Por aplicación conjunta de este Real Decreto ley y la disposición transitoria primera del Real Decreto 5/1997, que regula el subsidio SEASS, los trabajadores mayores de treinta y cinco años, y los menores de dicha edad con responsabilidades familiares, pueden completar el número mínimo de 20 jornadas reales cotizadas en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo computando las cotizaciones efectuadas al Régimen General de la Seguridad Social con ocasión del trabajo prestado en obras afectadas al Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios, siempre que hayan cotizado:

-Al menos cinco jornadas reales al SEASS, si han sido perceptores del subsidio en el año inmediatamente anterior, o

-Al menos quince jornadas reales al SEASS, si no han sido perceptores del subsidio en el año inmediatamente anterior.

4. Cuando los trabajadores acrediten 20 o más jornadas reales cotizadas, se considerará que acreditan 35 jornadas reales cotizadas a los efectos de lo establecido en la disposición transitoria segunda del Real Decreto 5/1997 y, por tanto, en este supuesto, la duración del subsidio[17]

---

c) En el caso de trabajadores mayores de 25 años y menores de 52 años, la duración será de 180 días, y, en el caso de trabajadores mayores de 52 años, la duración será de 300 días.
2. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo b) del apartado 1, se entenderá por responsabilidades familiares tener a cargo al cónyuge y/o hijos o menores acogidos, con los que conviva, cuando la renta del conjunto de una unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. No se considerará a cargo el cónyuge, hijos o menores acogidos con rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

.

[17] **(Derogado)**

Se deroga el apartado 3 por la disposición derogatoria única del Real Decreto 864/2006, de 14 de julio"

La Disposición Transitoria segunda del RD 5/1997, de 10 de enero, dispone lo siguiente:

"Disposición transitoria segunda. Acceso al subsidio de trabajadores en situaciones especiales.
1. No obstante lo dispuesto en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 2 de este Real Decreto, podrán acceder al subsidio los trabajadores que, habiendo sido perceptores del empleo comunitario en el año 1983 y perceptores del subsidio en el año inmediatamente anterior, acrediten un número mínimo de veinte jornadas reales cotizadas al Régimen Especial Agrario. Para la acreditación de estas jornadas podrán computarse las cotizaciones efectuadas al Régimen General de la Seguridad Social durante los doce meses inmediatamente anteriores a la situación de desempleo, con ocasión del trabajo prestado en obras afectadas al Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios, en las siguientes condiciones:
a) Podrán computarse todas las jornadas cotizadas al Régimen General a efectos de acreditar el número de veinte jornadas cotizadas previsto en esta disposición transitoria.
b) Para acreditar un número superior de jornadas cotizadas sólo podrá computarse un número de jornadas cotizadas al Régimen General de la Seguridad Social igual, como máximo, al de las cotizadas como reales al Régimen Especial Agrario.
2. La duración del subsidio en el supuesto previsto en la presente disposición transitoria será la siguiente:
a) Trabajadores que acrediten un número mínimo de veinte jornadas cotizadas: Cien días.
b) Trabajadores que acrediten un número superior a veinte jornadas cotizadas e inferior a treinta y cinco por cada día cotizado que supere los veinte la duración mínima de cien días se incrementará en los días de subsidio siguientes:

SEGUNDA. TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS INCLUIDOS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL CON ACTIVIDAD EN ANDALUCÍA Y EXTREMADURA.

La disposición final tercera del Real Decreto ley 4/2022 de 15 de marzo, da nueva redacción, con salvaguarda de su rango parlamentario, al artículo 2 del Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios[18].

Dicha reforma es coherente con la supresión, por la disposición final 6.1 del Real Decreto-ley 3/2022, de 1 de marzo, del apartado 4 del artículo 277 del TRLGSS, que establecía una duración inferior de los subsidios por desempleo en el caso de trabajadores fijos discontinuos, y que impedía a dicho colectivo acceder al subsidio para trabajadores mayores de 52 años.

1.º Trabajadores mayores de veintinueve años y menores de cincuenta y dos: 5,33 días de subsidio por cada día cotizado.
2.º Trabajadores mayores de cincuenta y dos años y menores de sesenta años, con una duración máxima posible de trescientos días, según lo establecido en el artículo 5 de este Real Decreto: 13,33 días de subsidio por cada día cotizado.
3.º Trabajadores mayores de cincuenta y dos años, con una duración máxima posible de trescientos sesenta días, según lo establecido en el artículo 5 de este Real Decreto: 17,33 días de subsidio por cada día cotizado.
c) Trabajadores que acrediten treinta y cinco jornadas cotizadas: Duración igual a la establecida en cada caso en el artículo 5 de este Real Decreto.
3. En los supuestos previstos en el apartado anterior, se computarán las fracciones que igualen o superen 0,50 como un día más de derecho".

.

[18] La Disposición final tercera del RDL 4/2022, de 15 de marzo, modificación del Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios. con salvaguarda de su rango reglamentario, el artículo 2 del Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios, queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 2. Protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos agrarios y eventuales agrarios.
1. Los trabajadores con contrato de fijo discontinuo incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social que desarrollen esta actividad en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, cuando dejen de prestar servicios por haber finalizado o haberse interrumpido la actividad intermitente o de temporada de la empresa o cuando se suspenda la actividad por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, o cuando tras esas situaciones cesen involuntariamente en un trabajo eventual agrario, a efectos de la protección por desempleo tendrán la consideración tanto de trabajadores fijos discontinuos como de trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
Por ello, siempre que reúnan el resto de los requisitos exigidos en cada caso podrán optar:
a) Por las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial.
b) Por el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, establecido por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, o, en su caso, por la renta agraria, en favor de los mismos trabajadores, establecida por Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, considerando al trabajador como eventual agrario para aplicar lo dispuesto en dichos reales decretos.
2. Cuanto se opte, conforme a lo indicado en el apartado 1. b) anterior:
a) Se tendrán en cuenta todas las jornadas reales cotizadas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, cualquiera que sea su número, como trabajador fijo discontinuo agrario y como trabajador eventual agrario siempre que no hayan sido computadas para obtener un derecho anterior, a la prestación por desempleo, a los subsidios por desempleo o a la renta agraria, y se hayan cubierto en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo.
b) No se incluirán en el cómputo de rentas del solicitante o beneficiario, ni de los miembros de la unidad familiar, las obtenidas por el trabajo agrario como trabajador por cuenta ajena de carácter fijo discontinuo.»

Además, se modifican las rentas computables a efectos de lucrar el subsidio SEASS o la Renta agraria.

Por tanto, a partir de la fecha de entrada en vigor , el día 17 de marzo de 2022, del Real Decreto ley 4/2022, los trabajadores con contrato de fijo discontinuo incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social que desarrollen esta actividad en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, cuando dejen de prestar servicios por haber finalizado o haberse interrumpido la

actividad intermitente o de temporada de la empresa o cuando se suspenda la actividad por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, o cuando tras esas situaciones cesen involuntariamente en un trabajo eventual agrario, a efectos de la protección por desempleo tendrán la consideración tanto de trabajadores fijos discontinuos como de trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Por ello, siempre que reúnan el resto de los requisitos exigidos en cada caso podrán optar:

a) Por las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, siendo la duración de los subsidios la misma que para el resto de trabajadores del régimen general.

b) Por el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, establecido por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, incluido el subsidio especial de los trabajadores mayores de 52 años, o, en su caso, por la renta agraria, en favor de los mismos trabajadores, establecida por Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, considerando al trabajador como eventual agrario para aplicar lo dispuesto en dichos reales decretos.

Cuando se opte por el subsidio SEASS o por la Renta Agraria:

a) A todos los efectos, y no solo a los de determinar si se tiene cubierto el mínimo de jornadas reales cotizadas exigidas para acceder al subsidio SEASS o a la Renta Agraria, se tendrán en cuenta todas las jornadas reales cotizadas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, cualquiera que sea su número, como trabajador fijo discontinuo agrario y como trabajador eventual agrario, siempre que:

    - no hayan sido computadas para obtener un derecho anterior, a la prestación por desempleo, a los subsidios por desempleo o a la renta agraria, y

    - se hayan cubierto en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo.

    Por tanto, además de para acceder a los derechos, también tomarán en consideración las jornadas reales cotizadas a los efectos de la determinación de la duración y cuantía de los mismos (disp. transitoria. 2ª del RD 5/1997 y arts. 4 y 5 del RD 426/2003)[19].

b) No se incluirán en el cómputo de rentas del solicitante o beneficiario, ni de los miembros de la unidad familiar, las obtenidas por el trabajo agrario como trabajador por cuenta ajena de carácter fijo discontinuo.

[19] Disposiciones que se reproducen en notas 2 y 3.

Esta información ha sido elaborada teniendo en cuenta la legislación vigente en la fecha que figura en el encabezamiento y se presta en virtud del derecho previsto en el artículo 53, letra f), y en el artículo 13, letra d), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiendo de que dicha información no produce más efectos que los puramente ilustrativos de orientación."

Fundamentos jurídicos

RDL 4/2022 de 15 de marzo