

# GUÍA

de prestaciones **por**  
**desempleo**



# GUÍA DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO



Secretaria d'Ocupació  
i Formació Ocupacional de la CONC

# índice

<b>I. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>II. Normativa aplicable en materia de desempleo. ....</b>	<b>5</b>
1. Ley 22/1992 de 3 de abril ( <i>Decretazo</i> ).....	7
2. Ley 22/93 de 29 de diciembre.....	8
<b>III. Prestación por desempleo de nivel contributivo. ....</b>	<b>11</b>
1. Objeto de la protección. ....	11
2. Requisitos generales para el nacimiento del derecho.....	12
3. Situación legal de desempleo.....	15
4. Plazo de prestación de instancias y documentación.....	23
5. Duración de la prestación. Cómputo de períodos. ....	25
6. Base reguladora y cuantía de la prestación. ....	27
7. Suspensión de la prestación por desempleo.....	31
8. Extinción de la prestación por desempleo.....	33
9. Situaciones especiales relacionados con la prestación.....	35
10. Capitalización de la prestación por desempleo.....	41
<b>IV. Las prestaciones de nivel asistencial.</b>	
<b>Los subsidios por desempleo.....</b>	<b>43</b>
1. Introducción.....	45
2. Requisitos generales de los subsidios.....	46
3. Clases de subsidios.....	49
4. Aspectos sustanciales de los subsidios.....	54
<b>V. Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras. ....</b>	<b>57</b>
Consecuencias de su incumplimiento.....	57
<b>VI. Notas.....</b>	<b>61</b>

ASSOC



# introducción

# assoc

Desde CCOO trabajamos día a día para generar más empleo para todas aquellas personas que no lo tienen y de calidad y estable para todas aquellas personas que lo tienen eventual.

Nuestras propuestas se han concretado en acuerdos con la administración y con las organizaciones empresariales con el objetivo central de crear más y mejor empleo o, en otras palabras, la negociación del derecho al trabajo de todas aquellas personas que no lo tienen y estabilizar el de aquellas personas que lo tienen eventual.

Además, los trabajadores y trabajadoras en desempleo tienen en CCOO un espacio para la defensa de sus derechos a través de las red de centros para el asesoramiento de empleo: ASSOC.

Unos centros que ofrecen una actuación integral a todas las personas en desempleo: asesoramiento legal sobre prestaciones, sesiones de orientación profesional y técnicas de búsqueda de empleo, apoyo a la inserción laboral, ofertas de empleo público y privado, ofertas formativas.

Por eso hemos elaborado esta guía que pretende ser un buen instrumento para poder continuar defendiendo los derechos de las personas en paro. Unos derechos que han disminuido a lo largo de estos últimos años con los sucesivos recortes que se han producido en las prestaciones por desempleo.

Porque en CCOO creemos que una protección social digna de las personas sin empleo permite que puedan buscar un trabajo de una forma más eficaz o iniciar cursos de formación o sesiones de orientación que les permiten mejorar sus cualificaciones para los trabajos que ofrecen las empresas.

Por eso nos movilizamos el pasado 3 de diciembre con asambleas en las empresas y manifestaciones y ahora continuamos exigiendo una reforma del sistema de protección de las personas en paro que permita ampliar los colectivos con derecho a prestación por desempleo, reforzar la prestación contributiva y, por tanto, establecer un periodo mínimo inferior a un año para tener derecho a la prestación y extender el subsidio a todas aquellas personas con cargas familiares y mayores de 45 años.

Una guía que no hubiera sido posible sin la colaboración y experiencia de todos los compañeros y compañeras que dirigen en su territorio nuestros centro de asesoramiento para el empleo y, especialmente, de la compañera Inés Corujo que nos ha asesorado en todos los contenidos de esta guía.

Esperamos que os sea útil a todos y a todas y recuerda que CCOO te puede ayudar.

assoc



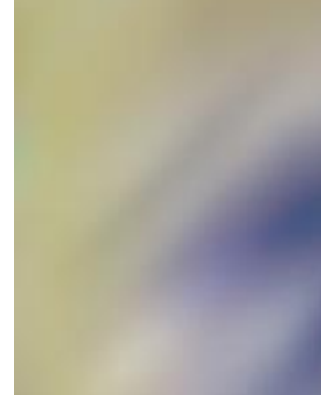
## II. NORMATIVA APLICABLE EN MATERIA DE DESEMPLEO

Se reseña a continuación la normativa aplicable en materia de desempleo, haciendo un breve comentario a las novedades introducidas por el Ley 22/92 de 3 de abril ("Decretazo") y por la Ley 22/93 del 29 de diciembre.

1. Ley básica de Empleo (Ley 51/1980 de 8 de octubre).
2. Ley 31/84 de 2 de agosto de Protección por desempleo.
3. Capítulo I del R.D. 1990/84 de 17 de octubre sobre desarrollo de las medidas laborales de la reconversión industrial.
4. Orden del 31 de julio que desarrolla el R.D. 1990/84 de 17 de octubre.
5. R.D. 625/85 de 2 de abril por el que se desarrolla la L.P.D.
6. R.D. 1043/85 de 19 de junio por el que se amplía la protección por desempleo a los socios de cooperativas de trabajo asociado.
7. R.D. 322/85 de 20 de febrero de ampliación de la protección por desempleo al personal contratado de colaboración temporal en régimen de derecho administrativo y para los funcionarios de empleo de la administración local.
8. R.D. 2623/85 de 18 de diciembre por el que se extiende la protección por desempleo al personal de empleo interino al servicio de la administración de justicia.
9. R.D. 1044/85 de 19 de junio por el que se regula el abono de las prestaciones por desempleo en su modalidad de pago único y circular que lo desarrolla.
10. Art. 1 del R.D. 2621/86 de 24 de diciembre por el que se regula la protección por desempleo de los jugadores profesionales de fútbol, representantes de comercio, artistas y toreros integrados en el Régimen General de la Seguridad Social.
11. R.D. 474/87 de 3 de abril por el que se extiende la protección por desempleo al personal de las escalas de complemento y reserva naval y clases de tropa y marinería profesional.
12. Ley 8/88 de 7 de abril de Infracciones y sanciones del orden social.
13. Ley 22/92 de 3 de abril.
14. Ley 22/93 de 29 de diciembre.
15. Real Decreto-Legislativo 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Seguridad Social.
16. Ley 42/94, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE 31 de diciembre).

17. Ley 13/96 de Medidas fiscales, administrativas y de orden social.
18. Ley 66/97 (BOE 31 de diciembre de 1997) de Medidas fiscales, administrativas y de orden social.

Sin perjuicio de que más extensamente se estudie en los apartados correspondientes, es necesario realizar una breve exposición de las modificaciones habidas en materia de desempleo desde el año 1992.



assoc

## 1. Ley 22/1992 de 3 de abril (*Decretazo*)

La Ley 22/1992 de 3 de abril de *Medidas urgentes sobre fomento de empleo y protección por desempleo*, más conocido por el término acuñado por los sindicatos de "Decretazo" y *leiv motiv* de la Huelga General del 28 de mayo de 1992, ha venido a variar considerablemente las prestaciones a escala contributiva y el marco de la contratación en España.

Es por ello conveniente, y antes de entrar en el estudio de las prestaciones por desempleo, recordar lo que ya indicamos en su día y está recogido en los documentos de la Secretaría de Empleo, sin perjuicio que al ver las prestaciones por desempleo lo desarrollemos.

El objetivo del *Decretazo* es disminuir las prestaciones para ahorrar costes.

Las medidas han sido:

1. En materia de empleo. El fomento de la contratación indefinida a favor de los colectivos que tienen una mayor dificultad para acceder al mercado laboral y que son: mayores de 45 años, menores de 25 años, jóvenes de edad entre 25 y 29 años, mujeres desempleadas, mujeres que desean reincorporarse al mercado laboral y transformación de contratos en prácticas y formación. Estas medidas no han dado ningún resultado ya que estos contratos no están siendo prácticamente utilizados.
2. En materia de desempleo.
  - 2.1. Amplía el período mínimo de días cotizados a 360 dentro de los últimos 6 años para tener derecho a la prestación en el ámbito contributivo (antes del 7 de abril de 1992 eran 180 días).
  - 2.2. Aplicación del porcentaje del **70%** sobre la base reguladora durante los seis primeros meses de la prestación, el resto de la prestación al 60%. Antes del 7 de abril de 1992:

*80% .....	180 días.
*70% .....	181 a 360 días.
*60% .....	361 a 720 días.
  - 2.3. Creación de un nuevo subsidio para aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan cotizado por un período comprendido entre 180 días y 359 días, variable en su duración según se tenga cargas familiares (hasta 21 meses) o no (6 meses).
  - 2.4. Falta de reconocimiento de la asistencia sanitaria por el INEM una vez agotada la prestación y en su caso el subsidio, pasando tal cometido directamente a la Seguridad Social.
  - 2.5. Nuevo régimen de sanciones para aquellos trabajadores y trabajadoras que rechacen ofertas de empleo y cursos de formación.
  - 2.6. Desaparición de la modalidad de pago único de prestaciones (CAPITALIZACIÓN) en el supuesto de autónomos, representantes de comercio que asumen el riesgo y ventura de las operaciones y profesionales liberales subsistiendo exclusivamente para S.A.L. (Sociedades Anónimas Laborales), Cooperativas, y Sociedades Agrarias de Transformación.



## 2. Ley 22/93 de 29 de diciembre.

Ley 22/93 de 31 de diciembre de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.

Con esta reforma de la protección por desempleo básicamente se ha intentado dar un paso más en relación con la Ley 22/92 recortando, en este caso, la protección por desempleo de nivel asistencial (subsidios).

Podemos decir, sin ningún género de dudas, que la Ley 22/93, en lo que atañe a las modificaciones habidas en las prestaciones por desempleo, tiene un marcado carácter restrictivo e insolidario, y asimismo dentro del referido marco legal, el ejecutivo ha procedido a introducir otras modificaciones en materia de desempleo, como son la obligación de tributar por I.R.P.F. y de cotizar a la Seguridad Social, por parte del trabajador o trabajadora, en las prestaciones a escala contributiva.

Las modificaciones habidas, en materia de protección por desempleo, a raíz de la publicación y entrada en vigor de la Ley 22/93 (entró en vigor el 1 de enero de 1994) son:

1. Aportación por parte del trabajador o trabajadora desempleado de las cotizaciones a la Seguridad Social.
2. Nueva redacción del art. 6.1 uno g), de la Ley 31/84 de 2 de agosto, de protección por desempleo, relativa a las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.
3. Modificación de los topes mínimos de percepción en los supuestos de prestaciones por desempleo en el ámbito contributivo.
4. Se incluye como causa de extinción del derecho a las prestaciones de desempleo la renuncia voluntaria del derecho.
5. Se modifica el concepto de cargas familiares.
6. Se modifican las cuantías mínimas para ser beneficiario o beneficiaria de los subsidios por desempleo (nivel asistencial).
7. Incompatibilidades.
8. Tributación a I.R.P.F.
9. Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.
10. Infracciones y sanciones de orden social.

Las modificaciones apuntadas anteriormente, se irán viendo a lo largo de la exposición del tema. Sin embargo, es necesario tratar aquí dos cuestiones novedosas e importantes:

1. *Obligación de tributar a I.R.P.F. por parte de ellos trabajadores y trabajadoras beneficiarios de prestaciones por desempleo.*

Según lo establecido en el art. 62 de la Ley 22/93 de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado par a1994, que ha dado nueva redacción al apartado uno del art. 9 de la Ley 18/91, de 6 de junio, del Impuesto sobre la

Renta de las Personas Físicas, y de acuerdo con lo regulado en el R.D. 120/1994 de 28 de enero, por el que se determina el tipo de retención de las prestaciones de protección por desempleo y se modifica el art. 62 del Reglamento de dicho impuesto, en la nómina de los beneficiarios y beneficiarias de las prestaciones por desempleo del mes de enero y sucesivos, se procede a retener los importes correspondientes al I.R.P.F.

Los porcentajes de retención de I.R.P.F. a aplicar en las nóminas de los beneficiarios y beneficiarias se determinará en función del importe de la prestación anual, según los siguientes criterios:

El importe de la prestación anual se calculará de la siguiente forma:

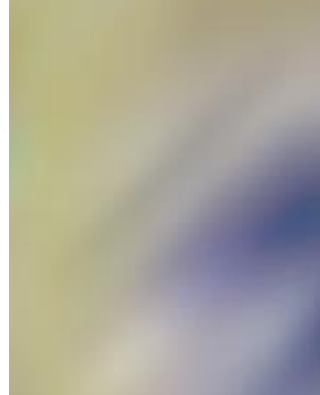
- a) En los derechos de prestación por desempleo reconocidos en el año 1993 y años anteriores que continúen su vigencia en 1994, habrá que distinguir si:
  - Están en alta el 1 de enero de 1994 (si son perceptores o perceptoras de prestaciones por desempleo en esa fecha), se calculará en función del importe de la prestación que vayan previsiblemente a percibir hasta el 31 de diciembre de 1994.
  - Si están de baja el 1 de enero de 1994 (si en esa fecha no son perceptores o perceptoras por desempleo), se calculará en función del importe que vayan previsiblemente a percibir a partir de la primera reanudación en 1994, hasta el 31 de diciembre de 1994.
- b) En los derechos de prestaciones por desempleo que se reconozcan en 1994 y los años posteriores:
  - En el año en que se produzca el alta inicial, se calculará en función del importe de la prestación que vayan previsiblemente a percibir a partir de la fecha de inicio y hasta el 31 de diciembre de 1994.
  - Si se produce su baja y posterior reanudación de la prestación en el mismo año, se mantendrá el tipo inicial calculado en la prestación en su fecha de inicio.
  - Si el alta en la prestación de desempleo tiene lugar en el mismo año a continuación de haber percibido el subsidio no se efectuará retención de la prestación.
- c) En los derechos de prestaciones por desempleo que se continúen percibiendo en 1995 o se reanuden en 1995, se volverá a calcular el tipo en función del importe de prestación que previsiblemente percibirán en 1995, el cual se mantendrá de nuevo fijo a lo largo de 1995.

Las retenciones en la nómina por I.R.P.F., sólo se efectuarán de los devengos generados a partir del 1 de enero de 1994, a los importes pagados en 1994 y años posteriores. A los correspondientes devengos de 1993 o años anteriores, no se les aplicará retención por I.R.P.F.

## *2. Aportación de los trabajadores y trabajadoras a la seguridad social.*

Al analizar el tema de las aportaciones a la Seguridad Social por parte de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren percibiendo prestación por desempleo, hay que tener muy claro los siguientes puntos:

- a) Sólo afecta a aquellos trabajadores y trabajadoras que sean perceptores de prestaciones por desempleo de nivel contributivo (nunca a los perceptores o perceptoras de subsidios).
- b) Exclusivamente es de aplicación a aquellas situaciones legales de desempleo posteriores al 31 de diciembre de 1993.
- c) Las situaciones legales de desempleo anteriores al 1 de enero de 1994 no llevarán ningún tipo de descuento en Seguridad Social, siendo en estos casos la obligación de cotizar exclusivamente a cargo del INEM.
- d) Al trabajador o trabajadora perceptor o perceptora de prestación contributiva, cuya situación legal de desempleo sea posterior al 31 de diciembre de 1993, se les descontará de su nómina la parte correspondiente a la cuota obrera de seguridad social, reducida en un 35%, excepto en el supuesto de trabajadores y trabajadoras fijos del Régimen Especial agrario, cuya reducción de la cuota será del 72%.



assoc

### III. PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO.

#### 1. OBJETO DE LA PRESTACIÓN.

El objeto de la prestación es regular la protección de la contingencia de desempleo de QUIENES PUDIENDO Y QUERIENDO TRABAJAR PIERDAN SU EMPLEO O VEAN REDUCIDA SU JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. Como se puede observar, el dato relevante para tener derecho a las prestaciones por desempleo radica en una pérdida del empleo por causas no imputables al trabajador o trabajadora.

Hay dos clases de desempleo:

- a) Total: cuando el cese de la relación laboral es definitivo.
- b) Parcial: cuando se reduce la jornada ordinaria de trabajo, y esa reducción de jornada lleva aparejada una análoga reducción del salario (ERES de reducción de jornada).

## 2. Requisitos generales para el nacimiento del derecho.

1. Estar en situación de alta o situación asimilada al alta en los casos que reglamentariamente se determinen y afiliado a la Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo.

Son situaciones asimiladas al alta: la excedencia forzosa por cargo público o sindical, los y las emigrantes retornados, excarcelados y excarceladas, situación de servicio militar, situaciones de incapacidad temporal, la excedencia por el cuidado de cada hijo por un período no superior a tres años, finalización de la relación laboral en un período de huelga o cierre patronal legales...

2. Tener cubierto el período mínimo de cotización.

Actualmente, 360 días dentro de los últimos 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

El incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones de afiliación, alta y cotización no impide que el trabajador obtenga su prestación por desempleo.

3. Encontrarse en situación legal de desempleo.

Según se recoge en el Artículo 208 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (ver anexos).

4. No haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.

En este punto hay que tener en cuenta que se refiere al derecho a la pensión contributiva y no a la asistencial. La referencia realizada a la edad ordinaria nada tiene que ver con la jubilación anticipada y siempre habrá que estar a los distintos regímenes de Seguridad Social sobre la edad de jubilación ordinaria. En el supuesto que una persona tenga la edad ordinaria de jubilación (generalmente 65 años) pero carezca de cotizaciones para generar derecho a la misma, el trabajador o trabajadora podrá seguir percibiendo las prestaciones por desempleo hasta el momento de cubrir el período de carencia que le falte para generar el derecho y asimismo en el caso de suspensión de relaciones laborales, reducción de jornada autorizados por resolución administrativa, el trabajador podrá percibir la prestación correspondiente.

El problema central con el que nos vamos a encontrar es que difícilmente vamos a tener datos para determinar si un desempleado o desempleada tiene cotizaciones suficientes para generar el derecho a una pensión de jubilación de carácter contributivo, y para ello hay que tener en cuenta una serie de circunstancias:

1. Si el trabajador o trabajadora tiene cotizaciones anteriores al 1 de enero de 19967 en alguna Mutualidad, ya que en este caso y dependiendo de la edad que tuviera a la fecha mencionada le podrían corresponder más años que el tiempo real de cotización.
2. Las situaciones asimiladas al alta.



asos

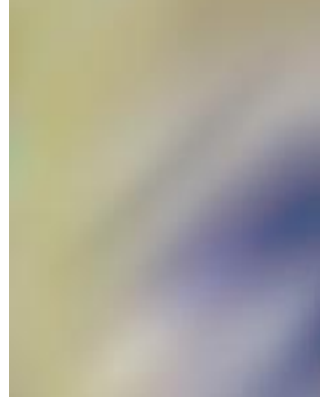
3. Las cotizaciones efectuadas a distintos regímenes de Seguridad Social.
4. Los períodos de prestación contributiva que ha disfrutado anteriormente, ya que en estos supuestos se cotiza (antes del 1 de enero de 1994 en exclusiva el propio INEM, a partir de esta fecha también cotiza el trabajador o trabajadora).
5. Cotizaciones efectuadas en otros países.

Ante esta situación y cuando el INEM detecta que el trabajador o trabajadora es mayor de 65 años pide informe a la Seguridad Social para que le certifique si tiene derecho o no a la pensión de jubilación si ha solicitado la prestación una vez cumplida esta edad, en caso de que el trabajador o trabajadora cumpla la edad 65 años (o cualquier otra que venga fijada en regímenes especiales) durante la percepción de la prestación contributiva o asistencial, el INEM tendría que proceder a una baja y solicitar el informa anterior a la Seguridad Social. Asimismo se podría solicitar directamente la pensión contributiva y ante la denegación del INSS solicitar posteriormente la prestación contributiva.



assoc

assoc



### 3. Situación legal de desempleo.

Se encuentran en situación legal de desempleo aquellos trabajadores y trabajadoras que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos.

#### 1. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL MOTIVADA POR:

##### 1.1. Expiración del tiempo convenido en el contrato o la realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador o trabajadora.

Debemos tener en cuenta toda la normativa referente a los distintos tipos de contrato, en especial:

- a) Los contratos de aprendizaje y formación (Ley 63/97 de 26 de diciembre de 1997): no cotizan por la contingencia de desempleo, por tanto el tiempo trabajado no se computará a efectos de días cotizados para la prestación o el subsidio. Circunstancia distinta es la finalización del mencionado contrato por expiración del tiempo pactado (siempre por denuncia o voluntad de no renovar por parte del empresario, en caso contrario nos encontraríamos ante una baja voluntaria que no se considera como situación legal de desempleo) y que si se tiene cotizaciones anteriores se estará en situación legal de desempleo. Por tanto, y resumiendo, **"el tiempo trabajado bajo la modalidad de contrato de aprendizaje no se computa a efectos de tiempo en la prestación contributiva ni en la asistencial, pero sí será situación legal de desempleo si se tiene cotizaciones suficientes con anterioridad"**.
- b) Contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas a la semana o de 48 horas al mes. En estos supuestos, estamos ante la misma situación anterior y son de aplicación los mismos criterios. A la prestación se le aplicará el porcentaje del contrato que acredite S.L.D.

La Ley 62/97 de 26 de diciembre, establece que en un plazo de 3 meses se tendrá que articular la reglamentación para que estos contratos tengan derecho a la cobertura de la totalidad de las contingencias (incluye la protección por desempleo).

El real decreto 489/98 establece que a partir de su entrada en vigor (1 de enero de 1998) deberán cotizar por la contingencia de desempleo.

Los documentos que van a **acreditar** la mencionada situación de desempleo son:

1. Último contrato de trabajo con sus correspondientes prórrogas.
2. Comunicación de fin de contrato.

Hay que tener en cuenta que la obligación de comunicar por escrito el cese de contrato sólo se da en aquellos contratos de duración superior a un año y en aquellos otros que una norma escrita así lo requiera (por ejemplo, contratos de obra o servicio determinado), y asimismo hay contratos de trabajo que no tienen que formalizarse por escrito ante el INEM, a pesar de ser de naturaleza temporal.

Los **problemas** más importantes que se pueden plantear con relación a la finalización del contrato son:



1. Que el trabajador o trabajadora, una vez que el empresario le notifique la finalización del contrato, recurra por vía de despido contra decisión del empresario de dar por rescindido el contrato, por entender que su relación laboral debería ser de carácter fijo debido a que la contratación se efectuó en fraude de Ley o no cumplía los requisitos formales de la contratación, etc... En estos supuestos, el trabajador o trabajadora tiene dos maneras de actuar:

1.a. Solicitar la prestación por desempleo a la cual tiene derecho por encontrarse en situación legal de desempleo por finalización de contrato y accionar a su vez los mecanismos legales para proceder por despido contra la empresa, en cuyo caso habrá que estar a la resolución judicial<sup>1</sup> que se dicte. En caso de que la rescisión del contrato sea declarada correcta no pasaría nada y el trabajador o trabajadora seguiría percibiendo su prestación. En el caso de que la resolución judicial considere su despido como improcedente, el empresario tendrá que optar entre indemnizarle y hacer frente a los salarios de tramitación, con lo cual la fecha de situación legal de desempleo sería distinta y habría en todo caso que rehacer el expediente ya que las circunstancias han variado, o readmitirle, pagando, como es lógico, los salarios de tramitación y teniendo que devolver como cobro indebido las cantidades percibidas por el trabajador o trabajadora.

1.a. Esperar a la resolución judicial e independientemente de la resolución solicitar la prestación por la situación legal de desempleo que se va a acreditar con la correspondiente resolución y tendrá efectos económicos desde la fecha de la situación legal de desempleo, sin estar la solicitud en este caso presentada fuera de plazo, pero teniendo efectos económicos desde esa fecha.

2. Cualquier otra reclamación judicial que se efectúe entre empresario y trabajador o trabajadora, que no sea relativa a la finalización del contrato, no influye en la situación legal de desempleo por finalización de contrato, por ejemplo las más usuales reclamaciones de cantidad.

3. Por último, un problema bastante frecuente sería la falta de cotización por parte del empresario a la Seguridad Social, en estos supuestos, es conveniente poner la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo. Ya veremos posteriormente qué repercusión tiene esta circunstancia en la base reguladora de la prestación.

### 1.2. En virtud del expediente de regulación de empleo.

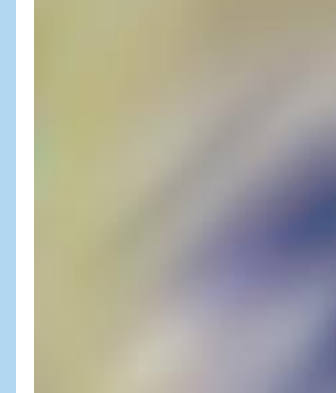
Este supuesto no plantea ningún problema desde el punto de vista de la situación legal de desempleo, ya que todo nos va a venir definido por la correspondiente resolución autorizando el Expediente de Regulación de Empleo.

### 1.3. Por despido procedente o improcedente.

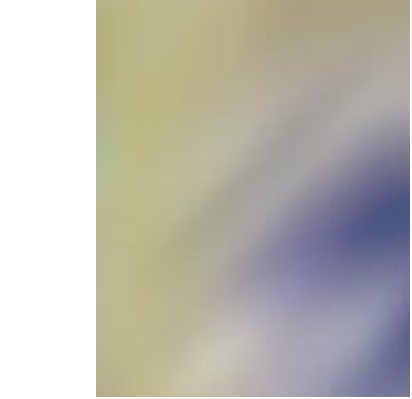
El **derecho a percibir la prestación** nace a partir del día siguiente a la finalización del contrato, salvo que se haya reclamado por despido.

En cuanto al **improcedente**, éste se puede producir por:

- Acta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) u organismo que tenga asumida esta competencia en las distintas



COSSO  
ASSO



comunidades autónomas. Siendo requisito que se establezca de forma expresa una indemnización superior a 35 días de salario. En la práctica, las actas de conciliación llevan impresas tal circunstancia.

- Acta de conciliación judicial. Es un requisito establecido con carácter general en la Ley de Procedimiento Laboral que, antes de iniciarse el juicio, el Juez inste a las partes a llegar a un acuerdo, de haberlo, se levanta la correspondiente acta de conciliación. La indemnización en este caso no tiene que ser superior a 35 días.
- Resolución Judicial, donde se declare el despido improcedente.

La **acreditación de la situación legal de desempleo** vendrá dada o bien por el acta de conciliación (administrativa o judicial) o bien por la Sentencia del Juzgado de lo Social.

El **derecho a percibir la prestación** nacerá, según los casos, a partir de:

- Acta de conciliación (administrativa o judicial) decretando el despido como improcedente a partir del día siguiente de la misma (los efectos del despido no podrán ser anteriores a la fecha del Acta de Conciliación), correspondiendo los salarios de tramitación a la empresa y, por tanto, también la obligación de cotizar.
- Resolución Judicial (aunque esté recurrida). A partir de la notificación de la misma, en cuya determinación se pueden dar los siguientes casos:
  - Que la propia Sentencia, en su parte dispositiva, disponga que se da por extinguida la relación laboral. En este supuesto, que por lo general suele corresponder a despidos por cierre de la empresa o empresario, desaparición de la misma, y circunstancias análogas, en la propia Sentencia y dado que no es posible la readmisión del trabajador o trabajadora, se da por rescindida la relación laboral, en cuyo caso, a partir de la notificación de la misma al trabajador o trabajadora, éste o ésta se encuentra en situación legal de desempleo.
  - Que la Sentencia dé el derecho de opción (readmisión o indemnización), en este supuesto, el derecho a percibir la prestación nacerá a partir de la notificación de la Providencia donde se opta por la indemnización.
  - Si la empresa no optara, el trabajador o trabajadora tendría derecho a solicitar del Juzgado un auto de no readmisión, dando por extinguida la relación laboral. A partir de la fecha por la que se da por rescindida la relación laboral, surtirán los efectos económicos.

En cuanto al despido **procedente**, la **acreditación de la situación legal de desempleo** vendrá determinada por la Sentencia de Juzgado de lo Social decretando el despido como procedente.

El **nacimiento del derecho a percibir las prestaciones**, en caso de despido procedente, nacerá transcurridos tres meses desde el momento de la inscripción como demandante de empleo, debiéndose producir esta inscripción en el plazo de un mes desde la fecha de notificación de la Sentencia.

**1.4. Por resolución voluntaria por parte del trabajador o trabajadora en los supuestos previstos en los arts. 40, 41.3 y 50 del Estatuto de los trabajadores.**

a) **Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.** Según la nueva redacción dada al art. 40 del ET por la Ley 11/1994 (por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores) se trata de la movilidad geográfica. En estos supuestos el empresario, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial pueden trasladar al trabajador. Las razones del traslado son muy amplias dejando un gran margen de discrecionalidad. El traslado debe ser notificado tanto al trabajador como a los o las representantes sindicales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de efectividad. Ante esta situación, el trabajador o trabajadora tiene las siguientes opciones:

1. Optar por el traslado con la correspondiente compensación económica.
2. Extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado, con un tope de doce mensualidades.
3. Aceptar el traslado y recurrir contra el mismo.

La segunda situación es la que deja al trabajador o trabajadora en situación legal de desempleo y se **acreditará tal situación legal de desempleo** con la comunicación o notificación de la extinción de la relación laboral y con la correspondiente certificación de la empresa (modelo que entrega el INEM).

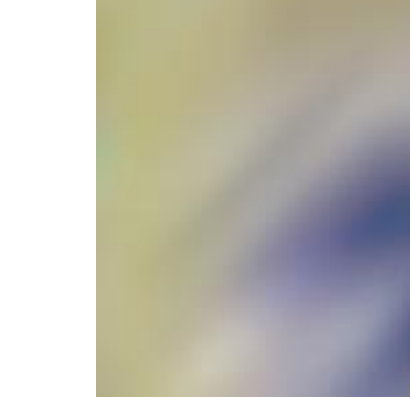


El **derecho a las percepciones económicas nacerá a** partir de la extinción de la relación laboral que coincidirá con la fecha efectiva en la que se tenía que haber producido el traslado si hubiera optado el trabajador o trabajadora por él.

b) **Art. 41.3 del Estatuto de los Trabajadores.** Se regula el supuesto de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y en concreto a los efectos que nos interesan en materia de desempleo, las modificaciones sustanciales de jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos. En estos supuestos, al igual que el visto en el punto anterior, las facultades del empresario son amplísimas. El empresario tiene, asimismo, la obligación de comunicar a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras y al propio trabajador tal modificación con una antelación mínima de treinta días a su efectividad. Las demás circunstancias son las mismas expuestas en el punto anterior con relación al art. 40 del ET.

Lo dicho en este punto hace referencia a las modificaciones sustanciales de carácter individual; en las colectivas varían levemente ya que el ET exige un período de consultas con los/las representantes sindicales, no vinculante, dándose los efectos anteriores.

c) **Art. 50 del Estatuto de los Trabajadores.** Este artículo regula la rescisión de la relación laboral instada por el trabajador o trabajadora ante la autoridad judicial. Los supuestos de rescisión de la relación laboral por parte del trabajador o trabajadora son:

1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

- 
- 
- 
2. La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
  3. Negativa del empresario a readmitir en las mismas condiciones en el supuesto de reclamación judicial de los arts. 40 y 41.3 del ET.
  4. Cualquier incumplimiento grave del empresario. Este motivo es un verdadero cajón de sastre donde se pueden incluir cualquier incumplimiento, siendo facultad del Juzgador apreciar o no la gravedad del mismo.

En cuanto a la **acreditación de la situación legal de desempleo**, inicialmente el INEM consideraba que tal situación venía dada exclusivamente por resolución judicial, decretando la extinción de la relación laboral. Actualmente, tal situación se acredita con la conciliación preceptiva si la empresa reconoce la extinción, asimilándose por tanto al despido improcedente, ya que los efectos son iguales.

En cuanto al **nacimiento del derecho económico**, se produce a partir del día siguiente al acta de conciliación o a partir del día siguiente de notificación de la Sentencia, dando por rescindida la relación laboral.

#### 1.5. Por despido basado en causas objetivas.

Las mismas son reguladas en el art. 52 del ET:

- a) Ineptitud del trabajador o trabajadora conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- b) Por falta de adaptación del trabajador o trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación.
- c) Amortización de puesto de trabajo por las causas del art. 50.1 (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y siempre que sean en número inferior al establecido en el art. 51.1 del ET y, en caso contrario, nos encontraríamos ante un despido colectivo (expediente de regulación de empleo).
- d) Falta de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcance al 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos periodos de tiempo.

La **acreditación de la situación legal de desempleo** vendrá determinada en los casos de las letras a, b y d por la notificación de la extinción de la relación laboral (tal preaviso será de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador o trabajadora hasta la extinción del contrato de trabajo; en él deberá contar la causa, poner a disposición del trabajador o trabajadora una indemnización equivalente a 20 días por año de trabajo con un tope de 12 mensualidades) y una declaración efectuada por el trabajador o trabajadora de no reclamar contra el despido (tal declaración se podrá efectuar por escrito o en la propia solicitud de desempleo). En el supuesto de amortización del pues-

to de trabajo, se acompañará asimismo de una certificación de la empresa (modelo que entrega el INEM).

#### 1.6. Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determine la extinción del contrato de trabajo.

La primera advertencia que podemos realizar sería que se hace referencia en este punto a una persona individual (empresario). La pérdida de la personalidad jurídica de la empresa se realizaría a través de los trámites del art. 51 del ET (despido colectivo).

La **situación legal de desempleo**, vendrá determinada por la comunicación del empresario al trabajador o trabajadora, o bien de los herederos del empresario persona física.

Los **efectos económicos** se iniciarán a partir de la fecha de extinción de la relación laboral que constará en la carta o comunicación del empresario al trabajador o trabajadores.

#### 1.7. Por no superación del período de prueba.

El art. 208.1.1.g) del Texto Refundido de Seguridad Social, queda redactado de la siguiente forma:

*g) 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 número, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción, o desde la Sentencia que declaró el despido improcedente.*

La **situación legal de desempleo** viene determinada por la comunicación de la no superación del período de prueba, por parte exclusiva del empresario al trabajador o trabajadora.

Para constituir la situación legal de desempleo, por resolución de la relación laboral durante el período de prueba, debe darse alguno de los siguientes supuestos:

- a) Si con anterioridad al cese en período de prueba tuvo lugar una extinción de la relación laboral, se requiere que dicha baja originase una situación legal de desempleo (nos remitimos a las causas anteriores que hemos estudiado).
- b) Si la anterior extinción fue debida a una baja que no da lugar a situación legal de desempleo (por ejemplo, baja voluntaria) o por despido disciplinario procedente declarado por Sentencia del Orden Jurisdiccional Laboral, se requerirá para encontrarse en situación legal de desempleo que haya transcurrido un plazo de al menos tres meses desde dicha extinción o desde la Sentencia que declaró el despido procedente.
- c) En el supuesto de que el solicitante de la prestación no hubiera desempeñado otro empleo anterior, se encontrará en situación legal de desempleo por la resolución de la relación laboral en período de prueba a instancia del empresario.

En estos casos es obligatorio, para que el trabajador o trabajadora se encuentre en situación legal de desempleo, que el período de prueba se haya pactado por escrito.

El **nacimiento del derecho a la prestación se producirá** a partir del día siguiente a la extinción del contrato.

El **problema** de esta situación legal de desempleo viene determinado por la apreciación del INEM de un supuesto fraude de Ley por parte del trabajador o trabajadora para obtener el derecho a las prestaciones. Es factible que aún dándose las circunstancias anteriores y estando el trabajador o trabajadora en situación legal de desempleo la prestación le sea denegada, alegándose por el INEM fraude de Ley. En última instancia, hay que tramitar una Reclamación y ante la reclamación del trabajador o trabajadora será el Juzgado de lo social quien determine si ha habido fraude o no de Ley.

En muchas ocasiones se puede dar la paradoja que, dependiendo de la Oficina de Empleo donde se efectúa la presentación de la solicitud, a un trabajador se le apruebe y a otro se le deniegue, y ello es debido a que no existen criterios unánimes a la hora de determinar si ha existido o no fraude de ley, al ser éste un concepto jurídico indeterminado.

## **2. CUANDO SE SUSPENDA LA RELACIÓN LABORAL EN VIRTUD DE EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO.**

El Expediente de Regulación de empleo determinará el período de suspensión de la relación laboral, así como todas las circunstancias del mismo.

## **3. CUANDO SE REDUZCA EN UNA TERCERA PARTE, AL MENOS, LA JORNADA DE TRABAJO, EN LOS TÉRMINOS QUE SE ESTABLEZCAN REGLAMENTARIAMENTE.**

Tal supuesto lo veremos al estudiar el epígrafe de aspectos sustantivos de la prestación.

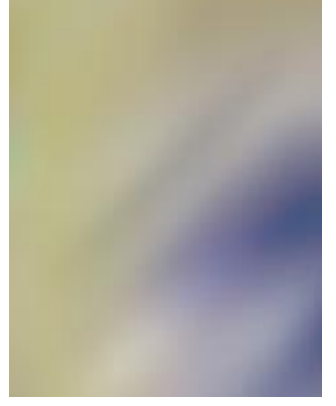
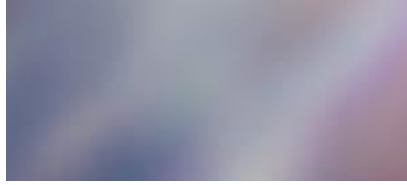
## **4. CUANDO LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS FIJOS O FIJAS DE CARÁCTER DISCONTINUO CAREZCAN DE OCUPACIÓN EFECTIVA, EN LOS TÉRMINOS QUE SE ESTABLEZCAN REGLAMENTARIAMENTE.**

Tal supuesto lo veremos al estudiar el epígrafe de aspectos sustantivos de la prestación.

## **5. CUANDO LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS REGRESEN A ESPAÑA POR EXTINGUÍRSELES LA RELACIÓN LABORAL EN EL PAÍS EXTRANJERO, SIEMPRE QUE NO OBTENGA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN DICHO PAÍS Y ACREDITEN COTIZACIÓN SUFICIENTE ANTES DE SALIR DE ESPAÑA.**

Tal supuesto se verá al estudiar la situación de emigrante retornado o retornada.

assoc



#### 4. Plazo de presentación de instancias y documentación.

El plazo para presentar la solicitud (se realiza en modelo normalizado) será de 15 días hábiles contados a partir del día siguiente a la situación legal de desempleo. Para el cómputo de dicho plazo no se tendrán en cuenta los domingos y días festivos, pero sí los sábados (se consideran hábiles), salvo que el día 15 sea sábado, en cuyo caso el plazo terminaría el lunes siguiente, si no fuera fiesta.

El hecho de no presentar la solicitud dentro de los 15 días, no lleva aparejada caducidad ni prescripción del derecho sino que el INEM pagará, con fecha de presentación de solicitud, perdiendo el afectado el abono de las prestaciones correspondientes a los días que medien entre el día siguiente a la situación legal de desempleo y la fecha de solicitud.

En cuanto a la forma de presentación, la nueva Ley de Régimen Jurídico de la Administración y Procedimiento Administrativo Común permite la presentación de documentación a través de correo certificado y en cualquier dependencia administrativa. De todas formas y siempre que se pueda, es conveniente presentarlo en la correspondiente Oficina de Empleo.

**Junto con la presentación de la solicitud se realizará la inscripción como demandante de empleo si ésta no se hubiera realizado.**

La documentación a presentar, va a depender de las situaciones legales de desempleo (ya se determinó qué tipos de documentos se deben presentar para acreditar la situación), pero siempre van a existir unos documentos comunes. La documentación a presentar será:

1. Documentación que facilitará el INEM:

- Solicitud de prestaciones por desempleo, en modelo oficial<sup>2</sup>.
- Documento de domiciliación bancaria PR-200. Es facultativo domiciliarlo o no.

2. Documentación personal:

- Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social.
- Fotocopia del DNI<sup>3</sup>.

NOTA: los impresos que se relacionan a continuación no serán presentados en todos los casos y dependerá de la situación concreta del/la solicitante.

- Fotocopia del Libro de Familia<sup>4</sup>. A efectos de topes en la prestación.
- Fotocopia del certificado de minusvalía de hijos incapacitados mayores de 26 años. A efectos de topes.
- Fotocopia del Convenio o Resolución judicial, en caso de separación o divorcio<sup>5</sup>.
- Impreso PR-123 (entrega el INEM). Es un certificado/declaración de rentas, donde se hace constar los ingresos de la unidad familiar. A efectos de topes.
- Fotocopia de la última nómina de los hijos que trabajen o recibo de la pensión o prestación por desempleo recibida. A efectos de topes.
- Fotocopia de la última declaración de la renta de aquellos hijos que la hubieran presentado o la del propio solicitante, si los hijos estuvieran incluidos en ella.





3. Documentos que facilitará la empresa.

- Certificado de empresa.
- Fotocopia de los partes de alta y baja en Seguridad Social.
- Fotocopia de los TC2 de los últimos 180 días de cotización<sup>6</sup>.
- Fotocopia de las dos últimas nóminas.

4. Documentos relativos a la situación legal de desempleo.

Varían según las situaciones legales de desempleo. Ya fueron determinadas al estudiar la mencionada situación legal de desempleo.



assoc

## 5. Duración de la prestación. Cómputo de períodos.

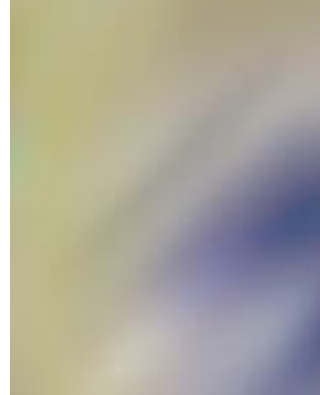
El tiempo de duración de la prestación viene determinado por la siguiente escala:

Período cotizado	Período prestación
Desde 360 hasta 539 días . . . . .	4 meses
Desde 540 hasta 719 días . . . . .	6 meses
Desde 720 hasta 899 días . . . . .	8 meses
Desde 900 hasta 1.079 días . . . . .	10 meses
Desde 1.080 hasta 1.259 días . . . . .	12 meses
Desde 1.260 hasta 1.439 días . . . . .	14 meses
Desde 1.440 hasta 1.619 días . . . . .	16 meses
Desde 1.620 hasta 1.799 días . . . . .	18 meses
Desde 1.800 hasta 1.979 días . . . . .	20 meses
Desde 1.980 hasta 2.159 días . . . . .	22 meses
Desde 2.160 días . . . . .	24 meses
	(tope máximo)

El problema real surge a la hora de determinar el período de cotizaciones. Para ello vamos a exponer las reglas a seguir para el cómputo o cálculo del período de ocupación.

1. Las cotizaciones se refieren no sólo al régimen general, sino a cualquier otro en el que se cotice por desempleo (artistas, toreros, etc.).
2. Las cotizaciones se refieren a los últimos 6 años contados desde la situación legal de desempleo<sup>7</sup> (finalización de contrato, etc.).
3. Las cotizaciones efectuadas en algunos países extranjeros (UE) se añadirán a las españolas siempre que no se haya hecho uso de esas cotizaciones en el país extranjero para percibir prestación por desempleo y, posteriormente, se trabaje en España.
4. Para el reconocimiento de un nuevo derecho se computarán las cotizaciones efectuadas desde el nacimiento del último derecho a prestación de nivel contributivo o en su caso desde el último ejercicio del derecho de opción<sup>8</sup>. Cuando no exista derecho de opción por no tener cotizaciones 360 días de forma consecutiva se acumularán para una nueva prestación.
5. A efectos de determinación del período de ocupación cotizada, se computarán asimismo las cotizaciones que deban realizarse por salarios dejados de percibir como consecuencia de despido nulo, y por salarios de tramitación, por declaración de despido improcedente por resolución judicial o, en su caso, por acto de conciliación (administrativo o judicial).
6. Los días de cierre patronal o de huelga legales, sólo podrán asimilarse a cotizados para determinar los 360 días exigidos como período mínimo. Hay que tener en cuenta que la huelga es situación asimilada al alta de acuerdo con lo previsto en la Orden Ministerial de 30 de abril de 1977 (BOE de 16 de mayo).

7. En el supuesto de que en un contrato a tiempo parcial no se prestaran servicios todos los días, habrá que ver los días<sup>9</sup> que presta servicios a la semana y multiplicarlo por 1'4<sup>10</sup>. El resultado de esta operación será los días cotizados. A estos efectos, siempre que se trabaje a tiempo parcial, habrá que adjuntar con la documentación general los contratos a tiempo parcial a efectos de calcular los días realmente cotizados.
8. Situaciones asimiladas al alta (excedente maternal, incapacidad temporal, servicio militar, etc.).
9. A los efectos del período concedido, los meses serán de 30 días, y para el cálculo del período de cotización los meses serán naturales (31, 30, 25), según el mes.
10. A la hora de tomar períodos de cotización para hallar período de prestación, no existirán días sobrantes para una nueva prestación<sup>11</sup>.
11. Las cotizaciones por desempleo intercurrentes<sup>12</sup> que se efectúen durante los períodos de suspensión de la prestación o del subsidio, son computables para el reconocimiento a una prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial posterior.



assoc

## 6. Base reguladora y cuantía de la prestación.

Como en el caso anterior, vamos a ver unas reglas para el cálculo de la base reguladora.

1. La base reguladora de la prestación por desempleo se calculará dividiendo por 180 la suma de las cotizaciones por contingencias de desempleo<sup>13</sup> correspondientes a los 180 últimos días cotizados (sin importar la fecha en que se cotizaron, siempre y cuando, naturalmente, estén dentro de los últimos seis años) que preceden al día en que se haya producido la situación legal de desempleo o al día que cesó la obligación de cotizar. Si todos o algunos de los 180 últimos días a que se refiere lo anterior correspondiera a una reducción de jornada (con derecho a prestación por desempleo) sólo podrá computarse para la base reguladora la cotización realizada por la parte del período ocupado y no la del desempleo<sup>14</sup>.
2. La base de cotización a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora es la de la columna 7 del documento TC2 de cotización<sup>15</sup>. De existir discrepancias entre las bases de cotización reflejadas en el certificado de empresa y los TC2 se tendrá en cuenta estas últimas.
3. En el supuesto de falta de cotizaciones por parte del empresario (no presentación de los TC2, o prestación de los mismos sin estar sellados por el banco o caja o entidad gestora de la Seguridad Social) el INEM tomará como base reguladora la correspondiente al Salario Mínimo Interprofesional<sup>16</sup>, más una sexta parte del mismo, en tanto la empresa no cotice o la Inspección de Trabajo no levanta acta de liquidación de cuotas, momento en el cual el INEM variará la base reguladora en función de las cotizaciones realmente efectuadas. En estos casos hay que tener en cuenta que las bases de cotización mínima, o si se quiere, el SMI, varían según la edad de trabajador o trabajadora, distinguiendo entre menores de 18 y mayores de 18 años. A partir del 1 de enero de 1998 sólo hay un SMI.
4. Hay que tener en cuenta que la cuantía de la base de cotización de un trabajador o trabajadora muchas veces nada tiene que ver con lo que realmente percibe y ello es debido a que para el cálculo de la base de cotización sólo se tiene en cuenta los complementos salariales y nunca los extrasalariales. Llegado este punto, hay dos circunstancias que se dan con inusitada frecuencia:
  - a) Trabajadores o trabajadoras que se les incluye en nómina elevadas cantidades en concepto de complementos extrasalariales que no se computan a efectos de la base de desempleo. Ante estos supuestos, lo procedente es la correspondiente denuncia contra la empresa ante el Juzgado de lo Social o ante la Inspección de Trabajo, para que levante acta de liquidación de cuotas por diferencias.
  - b) Inclusión en la última nómina de una base de cotización por desempleo superior a la normal, debido a que incluyen liquidaciones por vacaciones u otros conceptos. Estas cantidades no las tiene en cuenta el INEM a efectos del cálculo de la base.
5. De existir modificaciones en la cuantía de la base de cotización de desempleo (generalmente por subidas salariales) el trabajador o la trabajadora

presentaría un nuevo certificado de empresa así como los TC2 complementarios donde se abonó la diferencia y se procedería a la modificación de la base reguladora por medio de una reclamación previa.

6. Si se desconociera la base de cotización de alguno de los días computables, se sustituirá por las bases mínimas del grupo de cotización del trabajador o trabajadora correspondiente a dichos días.
7. Una vez calculada la base reguladora, para determinar la cuantía tendremos que aplicar los siguientes porcentajes:
  - Durante los 180 primeros días, . . . . . 70%
  - Durante el período comprendido entre 181 días hasta el final, . . . . . 60%
8. La base reguladora diaria no es realmente lo que se cobra, sino un porcentaje sobre la misma, realizando, a posteriori, si correspondiera, los respectivos descuentos de contingencias profesionales ni desempleo.
9. El INEM cotiza sobre la base reguladora de contingencias comunes (en su parte correspondiente) a efectos de jubilación e incapacidad temporal. No cotizando a efectos de contingencias profesionales ni desempleo.
10. A efectos de abono de prestaciones, todos los meses tienen 30 días, cobrándose la misma cuantía un mes de 30 días que no de 31 o 28 (febrero).
11. Las prestaciones por desempleo se reciben mensualmente (del 10 al 15 de cada mes son las fechas de cobro), y suponen doce pagas al año, al ir incluido el prorrateo de pagas extras en las mensualidades.
12. En la cuantía de la prestación juega un papel importante los topes. Estos topes delimitan la cuantía de la prestación por arriba y por abajo:
  - a) Topes mínimos: El art. 211.3 TRLGSS RDL 1/94, establece que dicho tope mínimo será:

“El 75% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en el momento del nacimiento del derecho, incluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo”.

“El 100% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en el momento del nacimiento del derecho, incluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, cuando el trabajador tenga al menos un hijo a su cargo y el hijo no obtenga rentas superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional a pagas extras (para el año 1999 será de 69.270 ptas.)”.

Los topes mínimos vistos anteriormente serán de aplicación a aquellas prestaciones cuya situación legal de desempleo se inicia a partir del 1 de enero de 1994 inclusive, rigiéndose por la normativa anterior las situaciones legales de desempleo nacidas con anterioridad. Tal normativa establecía que el tope mínimo aplicable sería el 100% del SMI (dependiendo de la edad del trabajador o trabajadora) vigente en el momento de la situación legal de desempleo, independientemente de si tuviera hijos a cargo o no.

A efectos de topes, se entiende que se tiene hijos a cargo cuando estos sean menores de 26 años o mayores incapacitados y carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores al Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de pagas extras, y convivan con el beneficiario o la beneficiaria,

sean hijos por naturaleza o adopción, incluyéndose también a los menores en acogimiento familiar no remunerado, previsto en el art. 173 del Código Civil.

En el supuesto de existir obligación legal de alimentos en virtud de convenio regulador o por resolución judicial, no será necesaria ninguna acreditación en cuanto a la convivencia.

Hay que tener en cuenta que el SMI que ha de regir los topes mínimos (así como los máximos), será el correspondiente a la edad del desempleado o desempleada (menos de 18 años, más de 18 años), vigente en el momento de nacimiento del derecho, o en el momento en que el derecho hubiera nacido de solicitarse en tiempo y forma si se solicitara fuera de plazo. No obstante lo anterior, el SMI se modificará cuando el desempleado o desempleada sea mayor de 18 años. A partir del 1 de enero de 1998, el SMI es igual para mayores y para menores de 18 años.

Las alteraciones de número de hijos o de modificación de las cargas familiares (en más o menos) modificarán asimismo la cuantía de la prestación con relación al SMI.

Tema importante también es el SMI con relación a los contratos a tiempo parcial (afecta a los topes mínimos y a los máximos). En estos supuestos, los topes vendrán marcados (proporcionalmente) por el número de horas trabajadas.

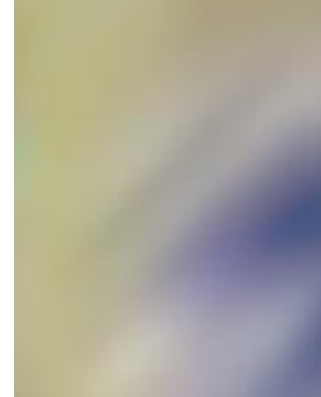
En el supuesto dado que ambos cónyuges fueran beneficiarios de la prestación por desempleo, y en relación con los topes, cada uno de los beneficiarios de prestaciones podrán beneficiarse de los hijos que tuvieran a cargo de forma simultánea.

b) Topes máximos: están en relación con el número de hijos que se tenga y con el SMI. Nos reiteramos en lo dicho para los topes mínimos en lo relativo a requisitos y circunstancias.

La cuantía máxima de la prestación por desempleo de nivel contributivo para el año 1999 es la siguiente:

Tope máximo sin hijos	170% SMI	137.386 ptas.
Tope máximo 1 hijo	195% SMI	157.589 ptas.
Tope máximo 2 hijos	220 % SMI	177.793 ptas.

assoc



## 7. Suspensión de la prestación por desempleo.

### 1. Mientras el titular del derecho realice un trabajo de duración inferior a doce meses.

La realización de un trabajo o varios, cuya duración acumulada<sup>17</sup> sea inferior a doce meses (359 días) supone la suspensión, en todo caso, del derecho a la prestación contributiva que se venía percibiendo, con independencia de la fecha en que se produzca la situación legal de desempleo. La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por desempleo por el período que restaba y con las bases y tipos correspondientes al momento de la suspensión.

Para reanudar posteriormente se tiene que producir un cese involuntario por parte del trabajador o trabajadora. Art. 42 Ley 66/97 (se adiciona un apartado 3 al Art. 212 del RDL 1/94):

“Para poder reanudar la prestación debe acreditarse que ha finalizado la causa de suspensión, que en su caso, esa causa constituya SLD o que se mantengan los requisitos de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares”.

### 2. Suspensión por servicio militar o servicio social sustitutorio.

Durante el tiempo de Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio, el derecho quedará en suspenso, pudiendo solicitar la continuidad de la prestación en supuesto de responsabilidades familiares (mujer o hijos) y a su vez no disfrutará de renta familiar alguna cuya cuantía exceda del SMI.

### 3. Suspensión por condena que implique privación de libertad.

En este supuesto se producirá la suspensión del derecho salvo que se dé el mismo requisito que en el supuesto de servicio militar o prestación social sustitutoria.

Hay que tener en cuenta que la Ley habla de condenados, es decir, de penados. Los que se encuentren como preventivos sí tienen derecho a seguir recibiendo la prestación.

### 4. Suspensión por traslado al extranjero.

El derecho a la prestación quedará en suspenso en los supuestos de traslado al extranjero<sup>18</sup> para la realización de trabajos o perfeccionamiento profesional (cursos) por un período inferior a seis meses.

### 5. Trabajo por cuenta propia.

La realización de trabajos por cuenta propia dará lugar a la suspensión de la prestación siempre y cuando sean por tiempo inferior a un año (359 días). El caso más común sería el de trabajadores autónomos y profesionales liberales.

Desde octubre de 1998, este criterio ha sido modificado debido a que el Tribunal Supremo en sus últimas sentencias interpreta que la realización de un trabajo por cuenta propia de duración igual o superior a 12 meses no extingue el derecho y el trabajador puede reanudar la prestación no agotada.



## 6. Becarios.

Las becas son incompatibles con la prestación por desempleo, ya que, durante el período de disfrute de las mismas no se podría acceder a un puesto de trabajo. En estos casos se produce una suspensión de la prestación hasta que finalice la misma, no importando la duración, ya que tales becas no llevan implícitas cotizaciones.

Caso distinto sería el de una beca para estudiar en el extranjero. En estos supuestos, habría que aplicar lo enumerado en el supuesto de suspensión por traslado al extranjero.

## 7. Realización de trabajos que no contemplen la protección por desempleo.

Este supuesto hace referencia a los contratos de aprendizaje y empleadas de hogar. A la finalización de los mismos, y siempre y cuando el cese sea por causas involuntarias del trabajador o trabajadora, daría derecho a la reanudación.

## 8. Por sanción

Por no comparecer ante la entidad gestora: los beneficiarios y beneficiarias de prestaciones por desempleo, bien sea a escala contributiva bien en el ámbito asistencial, si no comparecen al requerimiento del INEM se les suspenderá la prestación por el período de un mes. Es el caso del beneficiario o beneficiaria de prestaciones que no va a sellar en las fechas que se le indican en la tarjeta de demanda. La segunda vez que no compareciera ante la Entidad Gestora, dará lugar a la extinción del derecho.

A partir del 1 de enero de 1997, se introduce una nueva redacción en los arts. 231 c), d) y g) del RDL 1/94 y el art. 30 apartado 1 y 2.1, Ley 8/88. La variación que introduce es que, además del INEM, pueden proceder a las citadas acciones las agencias de colocación sin fines lucrativos o las entidades asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo.

## 8. Extinción de la prestación por desempleo.

1. Por agotamiento del período concedido
2. Por muerte del beneficiario o de la beneficiaria, sus herederos tendrán derecho a percibir la prestación hasta el día anterior al fallecimiento.
3. La realización de un trabajo o de varios cuya duración acumulada sea igual o superior a 359 días, supone la extinción de la prestación que se viniera percibiendo, siempre que no se haya reanudado el derecho entre ellos, en cuyo caso se producirá la suspensión.
4. Traslado al extranjero, por un período superior a seis meses.
5. Extinción por rechazo de acciones de formación o reconversiones profesionales.
6. Rechazo de una oferta de empleo adecuada, entendiéndose por tal aquella que se corresponde con la profesión habitual del trabajador o trabajadora o cualquier otra que ajustándose a sus actitudes físicas y formativas aplique un salario equivalente al establecido en el sector en el que se le ofrezca el puesto de trabajo, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho, y no suponga cambio de su residencia habitual, salvo que tenga posibilidad de alojamiento adecuado en el lugar del nuevo empleo. En todo caso se entenderá como empleo adecuado la última actividad laboral desempeñada.
7. Como consecuencia de sanción de extinción en los términos del art. 46 de la Ley 8/88 de 7 de abril de infracciones y sanciones del orden social.
8. Edad ordinaria de jubilación del trabajador o trabajadora.
9. Art. 30.2.2, Ley 8/88, modificado Art. 41 Ley 22/93. No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos para su percepción; cuando por dicha causa se haya percibido indebidamente la prestación.
10. Pasar a ser pensionista de jubilación o invalidez permanente, los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez. En estos casos de invalidez, no obstante, el trabajador o trabajadora podrá optar por la prestación más favorable.

Es un derecho de opción que le corresponde al trabajador o a la trabajadora. El INEM solicitará que se comunique al INSS que opta por la prestación y a continuación reconocerá el derecho. Después de finalizada la prestación podrá solicitar la invalidez si su estado no ha sufrido modificaciones que le habilite para trabajar.

Circunstancia distinta es el trabajador afectado de una invalidez permanente total para su trabajo habitual que, con posterioridad al reconocimiento por el INSS de tal situación, trabaja y genera un derecho a prestaciones. En este caso son plenamente compatibles ambas situaciones y no tendrá que optar a ninguna de las prestaciones, ya que las podrá compaginar<sup>19</sup>.

11. Extinción por renuncia voluntaria al derecho y desistimiento de la solicitud de prestaciones o subsidios por desempleo.

Hay que tener en cuenta que el desistimiento opera sobre la solicitud de prestaciones o subsidios (antes de ser reconocido administrativamente), mientras que la renuncia actúa u opera sobre el reconocimiento de derechos (una vez reconocido administrativamente).

La renuncia de derechos, para que surta efecto, deberá ser comunicada al INEM por escrito, en el que se debe constar de forma clara y expresa la voluntad del interesado de renunciar, sin que ésta pueda ser interpretarse de forma tácita o implícitamente deducida en otra clase de actos o manifestaciones (no sería renunciar el dejar de ir a cobrar sin más).

Los efectos que produce la renuncia (que es irrevocable) son los siguientes:

- a) Extinguir el derecho reconocido desde la fecha de prestación del escrito.
- b) Impide la reanudación o apertura del derecho.
- c) Impide el nacimiento del derecho a los subsidios de desempleo por agotamiento de la prestación contributiva.

Hay que tener en cuenta que la renuncia no será posible si lesiona derechos o causa perjuicios a terceros (casos de embargos, cobros indebidos a favor del INEM, alimentos a favor de los hijos, pensiones compensatorias, etc.).

Tras la renuncia voluntaria al derecho, el trabajador o la trabajadora podrá obtener el reconocimiento de un nuevo derecho si vuelve a encontrarse en situación legal de desempleo y reúne los requisitos exigidos al respecto, a cuyos efectos se computará la ocupación cotizada, con aplicación de lo dispuesto en el art. 210 del RDL 1/94, a partir del nacimiento del último derecho, no computándose las cotizaciones atribuidas a la prestación o subsidio extinguido por renuncia.

En cuanto al desistimiento en las prestaciones o subsidios, la fecha tope será aquella que coincida con la mecanización del mismo, siendo sus efectos únicamente el no haber presentado solicitud, y no perdiéndose las cotizaciones a efectos de posteriores derechos.

## 9. Situaciones especiales relacionadas con la prestación.

Bajo este epígrafe queremos englobar aquellos aspectos que pueden influir en la situación legal de desempleo y que frecuentemente pueden suscitar problemas en la prestación. Recogemos a continuación los supuestos más frecuentes.

1. Trabajador o trabajadora en situación de incapacidad temporal y maternidad.

(Nueva regulación dada por el Texto Refundido de Seguridad Social a la ILT).

A efectos de homogeneidad y tratamiento, a pesar de ser situaciones distintas, trataremos en bloque tanto la incapacidad temporal como la maternidad, haciendo en cada punto las matizaciones que son de rigor.

- a) El trabajador o trabajadora puede encontrarse en dos situaciones:

- Que una vez agotada su relación laboral, el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad, generada con anterioridad al fin de la relación laboral. En estos supuestos, el INSS será el obligado directo al pago del subsidio y, una vez dado de alta médica, podrá solicitar la prestación contributiva o, en su caso, el subsidio. Aplicándose la normativa en materia de tiempo de la prestación de la situación legal de desempleo y la cuantía sobre topes máximos de la fecha de alta.
- Que durante el tiempo de preceptor de prestación por desempleo, el trabajador o trabajadora sea dado de baja médica por incapacidad temporal o por maternidad. En estos supuestos, y dado que durante el tiempo de prestación contributiva se cotiza a la Seguridad Social, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la cuantía correspondiente al subsidio por incapacidad temporal o maternidad, o bien seguir percibiendo la prestación.

A partir del 1 de enero de 1998, el Art. 47 de la Ley 66/97 modifica el criterio anterior. Cuando un preceptor/a de desempleo pase a la situación de incapacidad temporal, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo (bajas médicas posteriores al 31 de diciembre de 1997).

- b) Durante el tiempo de incapacidad temporal o maternidad, la prestación no se interrumpe, y una vez agotada ésta, si el trabajador o trabajadora siguiera de baja, tendrá que solicitar del INSS el abono del subsidio, en cuyo caso el INEM remitirá al trabajador o trabajadora el documento C5/5 que presentará en la oficina del INSS correspondiente.

- c) El trabajador o la trabajadora puede solicitar o bien cobrar la prestación por desempleo, tal y como venía percibiéndola y según la normativa al respecto, o bien solicitar el abono de los porcentajes correspondientes a su situación de baja. En referencia a las bajas médicas anteriores al 31 de diciembre de 1997, hay que tener en cuenta lo siguiente:

1. Que la base reguladora de desempleo no tiene porqué coincidir con la base de incapacidad temporal o maternidad, ya que ésta se calcula

sobre la base de contingencias comunes (será ésta última la que se tenga en cuenta a efectos de pago del subsidio por incapacidad temporal o maternidad) y la prestación por desempleo sobre la de profesionales. Por regla general van a coincidir ambas bases.

2. En el supuesto (más habitual) que coincidan ambas bases y se optara por percibir las cantidades correspondientes a la incapacidad temporal o a la maternidad, esta circunstancia se comunicará al INEM teniendo en cuenta que:
    - Los tres primeros días de baja los pagará el INEM en la cuantía que viniera percibiendo la prestación.
    - Del 4 al 16 día los pagará el INEM como pago delegado al 60%; en el supuesto que este importe fuera menor que la cuantía correspondiente a la prestación por desempleo, el INEM pagará esta última. A partir del día 21 se pagará como pago delegado el 75%.
    - En las bajas maternales será el 100% de la base de contingencias comunes.
  3. Las bajas médicas posteriores al 31 de diciembre de 1997 cobrarán la prestación por desempleo, tal y como venía percibiéndola y según la normativa al respecto.
- d) El trabajador o trabajadora estará obligado a comunicar las bajas al INEM, así como a la entrega de los partes de confirmación (por operatividad se entrega cada cuatro partes, y el trabajador o trabajadora tiene la obligación de recogerlos semanalmente). En el caso de maternidad, se entregará la baja y el alta no presentándose partes de confirmación ya que se sabe con certeza la fecha de alta (el alta sí se entrega). El período de baja por maternidad será de 112 días y, en el caso de partos múltiples, dos semanas más.
  - e) Puede darse supuestos en los que el trabajador o la trabajadora esté de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Sería el caso de recaídas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional. En este caso, será responsable del pago la mutua de accidentes o la propia Seguridad Social, dependiendo del organismo que tuviera concertado la empresa los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.
  - f) Agotado el período máximo de 18 meses de incapacidad temporal, el INEM cursará la correspondiente baja (siempre y cuando tuviera período concedido de prestaciones por cobrar) y pasaría directamente al INSS. Dependiendo de la evolución de la enfermedad, así se acordaría.
  - g) Sólo los trabajadores beneficiarios de prestación por desempleo de nivel contributivo están protegidos por incapacidad temporal y maternidad, ya que los beneficiarios de subsidio no cotizan por dichas contingencias, pero existe la obligación de presentar los partes de baja médica.
  - h) No existen topes por hijos. Los topes vienen determinados por el grupo de cotización, para bajas anteriores al 31 de diciembre de 1997.
  - i) El trabajador y trabajadora que se le reconozca una invalidez permanente total para su profesión habitual, sin haber solicitado la prestación por desempleo, puede optar entre cobrar ésta o la prestación por desempleo.

## 2. Prestaciones totales generadas por contratos a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial generan multitud de problemas que intentaremos aclarar.

- a) Hay que tener en cuenta que, a raíz de la entrada en vigor de los nuevos contratos a tiempo parcial, los inferiores a 12 horas a la semana o de 48 horas al mes no cotizan por desempleo, salvo que se trate de una reanudación de un derecho reconocido con anterioridad, o se tuviera período cotizado anteriormente para generar un derecho a prestaciones.

A partir del 1 de Mayo de 1998 estos contratos deberán cotizar por la contingencia de desempleo cualquiera que fuese la fecha de su celebración

- b) A efectos de determinar los períodos, se computarán exclusivamente días efectivamente trabajados. Para determinar la base de cotización mensual se aplicarán las siguientes normas:

- Se computarán las retribuciones devengadas en el mes a que se refiere la cotización, con independencia de que hayan sido satisfechas, diaria, semanal o mensualmente.
- A dichas retribuciones se adicionará la parte proporcional que corresponde en concepto de domingos y festivos, pagas extraordinarias y otros devengos de periodicidad superior al mes.
- La base mensual de cotización así obtenida, será redondeada al múltiplo de 300 más próximo.

- c) La cuantía de la prestación (en relación con los topes) va a estar en proporción a las horas trabajadas, independientemente de la cuantía de la base en los casos de topes máximos. Por ejemplo, una persona que tuviera una base reguladora diaria de 8.000 ptas. y trabajara la mitad de la jornada, y no tuviera hijos, el tope máximo de prestación sería 62.178 ptas. (50% de 124.355 ptas.).

- d) Se tiene en cuenta siempre el último contrato, es decir, si el último contrato por el cual se genera la situación legal de desempleo es a tiempo parcial se aplicará lo dicho, y sin embargo, si se tiene cotizaciones anteriores a tiempo parcial pero el contrato que genera la situación legal de desempleo es a tiempo completo se reconocerá la prestación normalmente.

- e) Si durante el período concedido de prestación el trabajador o trabajadora encontrara una colocación a tiempo parcial, el INEM pagaría en relación con la base reguladora el número de horas que restaran para completar la jornada completa. En estos casos, los porcentajes se aplicarán sobre la cuantía que perciba de prestación. Por ejemplo, beneficiario de una prestación de 100.000 ptas. que se colocara a tiempo parcial durante cuatro horas diarias, el INEM abonaría 50.000 ptas. y las cotizaciones a tiempo parcial se computarían a efectos de nueva prestación.

Desde el 15 de enero de 1998 podrá optar por la baja en la prestación o el subsidio por desempleo.

- f) La parcialidad es obligatorio comunicarla.

- g) Si finalizara el contrato a tiempo parcial por causas involuntarias al trabajador, y está percibiendo prestaciones parciales, éste podría solicitar que se le pague la prestación a jornada completa; si fuera por baja voluntaria el trabajador o la trabajadora tendría derecho a seguir percibiendo la prestación, pero con la parcialidad. Si optó por la baja en las prestaciones, podrá solicitar la reanudación de las prestaciones si acredita situación legal de desempleo.
- h) Si el trabajador o trabajadora tuviera dos contratos (los dos a tiempo parcial) y dejara uno de ellos, tendrá derecho a una prestación a tiempo parcial, hallándose la base con la suma de las cotizaciones de los últimos 180 días (en el trabajo que pierde) y aplicándose posteriormente la parcialidad del que pierde.
- i) Si trabajara con dos contratos, uno a tiempo parcial y el otro a jornada completa, y causara baja en el de jornada completa, tendrá derecho a una prestación hallándose la base con la suma de las cotizaciones de los 180 días, del trabajo a tiempo completo y del trabajo a tiempo parcial, y aplicándose posteriormente la parcialidad que será la que resulte de la diferencia entre el 100% y el porcentaje parcial del trabajo que mantiene. Si causara baja en el contrato a tiempo parcial y mantuviera el de jornada completa, no tendría derecho a ninguna prestación.
- j) El Real Decreto Ley 15/98 de 27 de Noviembre de 1998 regula el nuevo contrato a tiempo parcial y da una nueva redacción al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Así se entenderá que un contrato se celebra a tiempo parcial cuando la prestación de servicios sea inferior al 77% de la jornada habitual de la empresa; si trabaja el 77% o más se entenderá a jornada completa. Lo citado anteriormente será de aplicación a aquellos contratos a tiempo parcial que se realicen a partir del 29 de Noviembre de 1998.

### 3. Exportación e importación de prestaciones.

- a) Se puede importar y exportar prestaciones dentro de los países de la U.E. y, desde el 1 de enero de 1994, a los países pertenecientes al Espacio Económico Europeo (EEE<sup>20</sup>).
- b) Puede exportarse tanto la prestación en el ámbito contributivo como asistencial.
- c) Para poder exportar desde España, es requisito imprescindible tener reconocida una prestación o subsidio y permanecer inscrito o inscrita como demandante durante cuatro semanas, a partir de la fecha de inicio de la prestación o subsidio.
- d) Cualquier nacional de un estado miembro de la UE o del EEE goza de los derechos de un nacional, extendiéndose el mismo trato al cónyuge, hijos menores de 21 años o mayores de esa edad a cargo, aunque no tenga la nacionalidad de alguno de los estados citados.
- e) Se puede exportar o importar un período máximo de tres meses de prestaciones, excepto entre España y Portugal, y España e Italia, cuyo período puede comprender toda la prestación en virtud de tratado bilateral.
- f) Es imprescindible solicitar el modelo E-303 que facilita el INEM.
- g) El trabajador o trabajadora se tiene que inscribir en la oficina correspondiente en un plazo máximo de siete días, contados a partir de la salida

de España. Si se realizara después, se abonará la prestación desde la fecha de inscripción y solicitud, dándose por consumido el período que va desde la fecha que consta en el E-303 hasta la fecha de solicitud.

- h) Se puede reanudar la prestación si se regresa antes de los tres meses, es decir, si se regresa dentro del período máximo concedido (tres meses), teniendo la obligación de inscribirse dentro de los siete días siguientes al regreso.
- i) El traslado se debe realizar para buscar empleo y el trabajador o la trabajadora se someterá a la legislación del país de destino.
- j) Si una persona trabajara en alguno de los países de la UE o del EEE puede no solicitar la exportación o importación de prestaciones y trabajar posteriormente en el país. En este caso se acumularía el período de cotización.

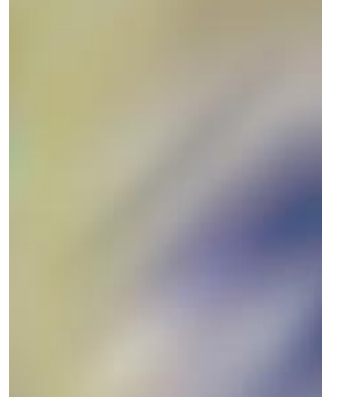
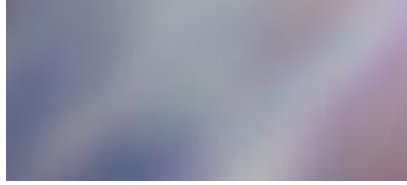
#### 4. Trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos.

Con la nueva regulación de los contratos de trabajo, esta modalidad contractual ha desaparecido, pasándose a denominar trabajadores indefinidos a tiempo parcial. Para estos trabajadores y trabajadoras continúan siendo de aplicación las normas de la protección por desempleo relativas a los trabajadores fijos discontinuos.

El tema de los subsidios de fijos discontinuos lo veremos en el epígrafe correspondiente a subsidios.



assoc



## 10. Capitalización de la prestación por desempleo.

La finalidad de pago único consiste en que los trabajadores y trabajadoras creen su propia empresa. En cuanto al pago de la prestación es igual que en una prestación contributiva normal (nos referimos al cálculo y cuantía) con la diferencia que se reduce su importe por el descuento del interés legal del dinero que fija en cada momento el Banco de España.

Como dato importante hay que tener en cuenta que, a partir del 7 de abril de 1992, ha sido suprimida la posibilidad de capitalizar al colectivo de autónomos y profesionales liberales, colectivos por otra parte que eran los que más se beneficiaban de esta modalidad. En estos casos no se tiene en cuenta la fecha de la situación legal de desempleo, sino la fecha de presentación de la capitalización, si ésta era anterior al 7 de abril inclusive, en cuyo caso se tendría que haber concedido, o si es posterior, en cuyo caso será denegada.

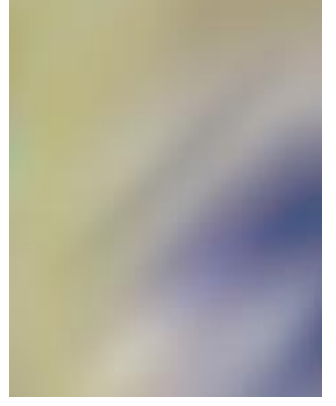
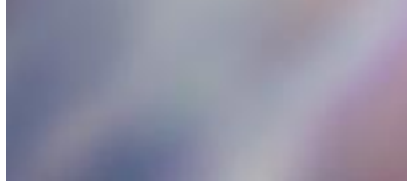
En la actualidad sólo se aplica la modalidad de pago único en los siguientes supuestos:

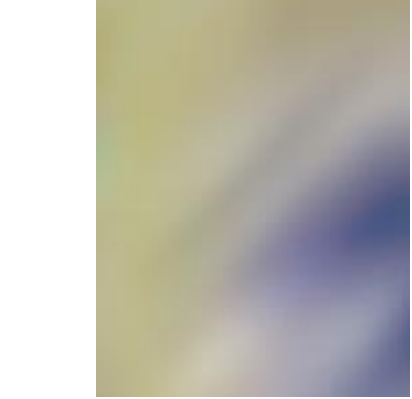
- a) Creación de una Sociedad Anónima Laboral (SAL). El número mínimo de socios trabajadores es cuatro, y ninguno de ellos puede tener más del 25% de las acciones. Junto a la memoria explicativa de la sociedad se tendrá que añadir el proyecto de estatutos de la Sociedad y, posteriormente, los Estatutos, una vez diligenciados ante el Notario, y la correspondiente certificación del Registro de SAL.
- b) Incorporarse como socio trabajador o socia trabajadora a una SAL. Habrá que acompañar con certificación por parte del órgano competente de la SAL de tal extremo.
- c) Creación de una cooperativa de trabajo asociado o su incorporación a la misma. El número mínimo de cooperativistas es siete.
- d) Constitución de una sociedad agraria de transformación o su incorporación a una ya creada.
- e) A partir del 1 de Enero de 1999 los trabajadores y trabajadoras minusválidos (grado de minusvalía igual o superior al 33%) podrán autoemplearse como trabajadores por cuenta propia (autónomos).

En todos los casos anteriores es menester justificar los datos que se han expresado en la memoria que sirvió de base para el reconocimiento. La prestación de desempleo, en su modalidad de pago único se podrá volver a solicitar una vez transcurridos cuatro años desde la anterior concesión.

Los subsidios no pueden capitalizarse en ningún caso.

assoc

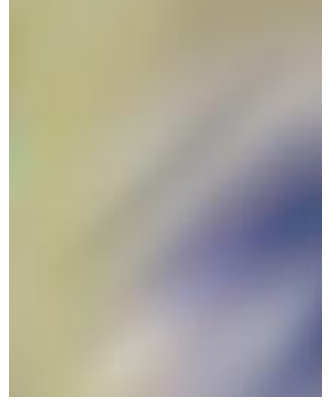
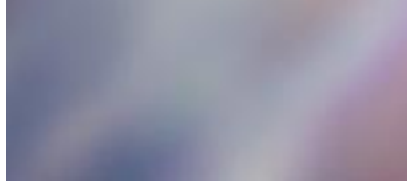




assoc

#### IV. LAS PRESTACIONES DE NIVEL ASISTENCIAL. LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

assoc



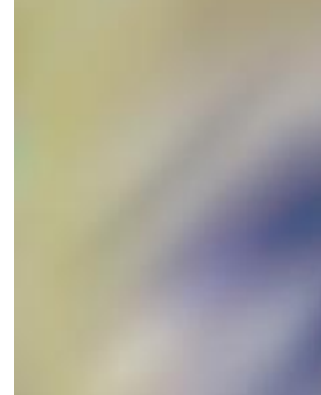


## 1. Introducción.

Los subsidios son prestaciones de carácter asistencial. Al ser una prestación de nivel asistencial, las cuantías por las que se cotizaba anteriormente (durante el tiempo de prestación o bien durante el tiempo de trabajo inferior a 360 días) no tienen virtualidad ya que el importe es igual para todos los subsidiados (75% del SMI vigente para cada año con excepción hecha del subsidio especial para mayores de 45 años por haber agotado dos años de prestación contributiva).

Si bien es cierto lo anterior, en virtud de lo establecido en la Ley 22/93, la cuantía sigue siendo la misma para todos los tipos de subsidios, es decir, el 75% del SMI (para el año 1999 es de 51.953 ptas.), pero en el supuesto de subsidios cuyo origen está en contratos a tiempo parcial<sup>21</sup> la cuantía del mismo será proporcional al número de horas trabajadas (antes del 1 de enero de 1994 era igual para todos los casos).

assoc



## 2. Requisitos generales de los subsidios.

### 1. Período de espera.

El art. 35 de la Ley 22/93 modifica la redacción del art. 13.1, párrafo primero, de la Ley 31/84, de 2 de agosto, y se reitera en el art. 215 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

*Serán beneficiarios del subsidio los parados que figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: (...)*

En consecuencia, en los subsidios en que se exige el período de espera de un mes, el retraso en cumplir tal requisito lleva aparejado el que se le darán días consumidos, tantos como se haya retrasado su solicitud.

### 2. Límite de rentas.

El carecer de rentas que superen el 75% del SMI excluidas las pagas extras (para el año 1998 es de 51.030 ptas.), es común para todo tipo de subsidios<sup>22</sup>. La renta, a efectos del mencionado 75% del SMI está integrada por todos los conceptos retributivos, sean de naturaleza salarial o extrasalarial, considerados en bruto, así como cualquier tipo de ingreso (a título enunciativo, sirvan como ejemplos los siguientes: intereses bancarios, alquileres, pensiones alimenticias, etc.).

Hay que tener en cuenta que estas normas son de aplicación para los subsidios nacidos a partir del 1 de enero de 1994.

Las reanudaciones de los subsidios se regirán por la normativa sobre carencia de rentas individuales que se aplicó al nacimiento del derecho al subsidio en el reconocimiento inicial.

### 3. Responsabilidades familiares.

1. Antes de la Ley 22/93 se entendían por responsabilidades familiares todos aquellos familiares que convivieran con el solicitante del subsidio, hasta el segundo grado, inclusive.

A partir del 1 de enero de 1994, se entiende por responsabilidades familiares, exclusivamente, al cónyuge e hijos menores de 26 años, menores acogidos o mayores incapacitados, siempre y cuando la renta del conjunto de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del SMI excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (antes del 1 de enero de 1994 se incluía la parte proporcional de pagas extras).



2. No se considerará a cargo el cónyuge, los hijos menores de 26 años, o los menores acogidos, y los mayores de 26 años incapacitados, con rentas superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.

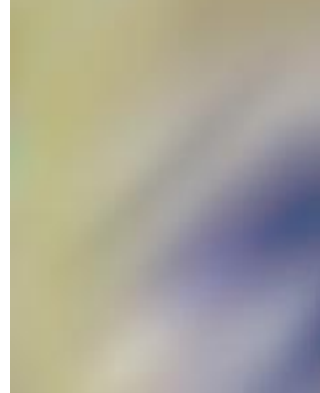
Por tanto, de poseer o disfrutar el beneficiario o beneficiaria rentas por cualquier concepto superiores al 75% del SMI (excluida la parte proporcional de pagas extras) no tendrá acceso a ningún tipo de subsidio. Este es un requisito imprescindible para cualquier subsidio.

El concepto de rentas (según la aplicación que realiza el INEM) englobaría cualquier percepción o ingresos que tenga el beneficiario o beneficiaria, o en su caso cualquier ingreso que tuviera algún miembro de la unidad familiar, menor de 26 años o mayor si es incapacitado. El concepto renta, a efectos de INEM, al igual que el concepto unidad familiar, no coincide con el concepto de rentas y unidad familiar al nivel de Hacienda. La situación en cuanto a las rentas familiares es un concepto también discutible y hará falta pronunciamientos expresos de los Tribunales Superiores de Justicia.

3. Los requisitos, tanto de rentas de la unidad familiar como de rentas propias y cargas familiares, se deben mantener durante toda la duración del subsidio, de tal forma que en el momento en que no se cumplieran daría lugar a la extinción del subsidio, sin posibilidad de reanudarlo posteriormente si varían las circunstancias<sup>23</sup>.

En el supuesto en que el beneficiario del subsidio supere las rentas familiares cuya carencia es necesaria para cumplir el requisito de responsabilidades familiares, cuando dicha superación se deba a la obtención de rentas de trabajo por la colocación de un familiar a cargo, el derecho quedará en suspenso si dicho trabajo es inferior a 12 meses, extinguiéndose en otro caso.

4. Con la nueva regulación, las cargas pueden ser alegadas por cualquiera de los cónyuges. Con anterioridad al 1 de enero de 1994 esto no era posible y, por tanto, en ninguna unidad familiar se podría cobrar más de un subsidio si se alegaban las mismas cargas familiares.



ASSOC

### 3. Clases de subsidios.

#### 1. Subsidio por tener cotizados entre 90 y 359 días.

Cuando el trabajador no tenga derecho a la prestación por desempleo, por no haber cubierto el período mínimo de cotización (360 días) en el tiempo de duración del subsidio, hay que distinguir varios supuestos:

- a) Que el trabajador o trabajadora tenga cargas familiares y carezca de rentas de cualquier naturaleza superiores al 75% del SMI, excluidas las pagas extraordinarias:
  1. Si el trabajador o trabajadora ha cotizado 3, 4 o 5 meses, le corresponde una prestación equivalente en meses al tiempo trabajado.
  2. Si el trabajador o trabajadora ha cotizado 6 o más meses (hasta un máximo de 359 días), tendrá derecho a un subsidio de 21 meses.
- b) Si el trabajador o trabajadora no tiene cargas familiares, tendrá derecho a 6 meses de subsidio, si ha cotizado 6 meses o más.

Los requisitos genéricos de este tipo de subsidio serían, en el supuesto de no tener cargas familiares:

- Inscripción como demandante en la Oficina de empleo.
- No rechazar oferta de empleo, cursos, etc.
- Carecer de rentas propias superiores al 75% del SMI.

Los requisitos genéricos en el supuesto de tener cargas familiares:

- Los mismos anteriores más que las rentas de la unidad familiar, divididas por el número de miembros de las mismas, no superen el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de extras (en la actualidad, para el año 1998, 51.030 ptas.).

En este tipo de subsidios no es necesario el mes de espera y las cotizaciones que se han tenido en cuenta para el reconocimiento del mismo no se tendrán en cuenta para el reconocimiento de un nuevo subsidio o prestación.

Ejemplo: trabajador/a que trabaja durante 320 días y, a la finalización de su contrato de trabajo solicita el subsidio con cargas que le es reconocido, por un período de 21 meses. Durante el disfrute del mismo se coloca a jornada completa, durante un período de 360 días. A la finalización del mismo sólo tendrá derecho a solicitar una prestación contributiva por haber trabajado 360 días, extinguiendo el subsidio y no contándose el período que dio lugar al reconocimiento del subsidio anterior.

Ni que decir tiene que para acceder a este tipo de subsidio se tiene que estar en situación legal de desempleo.

El plazo para solicitar el subsidio es de 15 días contados desde la situación legal de desempleo.



## 2. Subsidio por agotamiento de una prestación contributiva. Para personas con cargas familiares.

Los requisitos de este tipo de subsidio son:

- a) Haber agotado una prestación contributiva.
- b) Tener cargas familiares.
- c) No tener rentas propias superiores al 75% del SMI.
- d) Realizar mes de espera desde la fecha de agotamiento de la contributiva.
- e) Estar inscrito o inscrita en la Oficina de Empleo.

La duración del subsidio será de 6 meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses, con las siguientes excepciones:

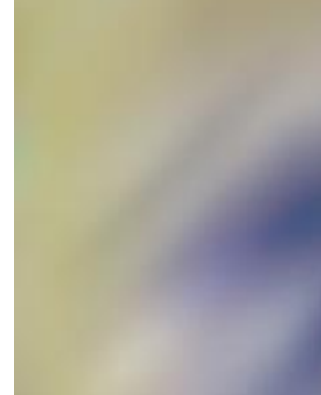
- Los menores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de menos de 6 meses tendrán derecho a un subsidio de duración de 6 meses prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses.
- Los menores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de, al menos, 6 meses tendrán, además, derecho a otra prórroga de 6 meses, hasta totalizar 24 meses.
- Los mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de 4 meses, tendrán derecho a dos prórrogas de 6 meses cada una, hasta totalizar 24 meses.
- Los mayores de 45 años que hayan agotado una prestación de, al menos, 6 meses, tendrán derecho a dos prórrogas de 6 meses cada una, hasta totalizar 30 meses.

## 3. Subsidio por agotamiento de una contributiva superior a 12 meses de un trabajador o trabajadora mayor de 45, sin cargas familiares.

Requisitos:

- a) Tener más de 45 años, en la fecha de agotamiento de la prestación.
- b) No tener cargas familiares.
- c) No tener rentas propias superiores al 75% del SMI.
- d) Agotar una contributiva de 12 meses.
- e) Hacer mes de espera.

La duración de este subsidio es de 6 meses.





#### 4. Subsidio especial previo al de agotamiento, con o sin cargas, tras agotar una contributiva de 24 meses de duración en trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años.

Requisitos:

- a) Agotar una contributiva de 24 meses.
- b) En el supuesto de cargas familiares, los mismos requisitos que para el subsidio por agotamiento de contributiva. Excepto mes de espera.
- c) Sin cargas familiares, mismos requisitos que para el agotamiento de una contributiva de 12 meses, sin cargas. Excepto mes de espera.
- d) Tener 45 años o más, en la fecha de agotamiento de la prestación.

La peculiaridad de este subsidio radica en:

- a) No es necesario mes de espera.
- b) Es previo al subsidio por agotamiento.
- c) Una vez agotado este subsidio, se puede acceder al normal de agotamiento, realizando el mes de espera contado desde la fecha de agotamiento del subsidio especial.
- d) La duración es de 6 meses.
- e) La cuantía es variable y se establece según el número de familiares a cargo:
  - Si no tiene cargas familiares o tiene un familiar a cargo, la cuantía es del 75% del SMI.
  - Si tiene dos familiares a cargo, el 100% del SMI, excluido el prorrateo por pagas extraordinarias.
  - Si tiene 3 o más familiares a cargo, el 125% del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

#### 5. Subsidio para emigrantes retornados.

Para mayor claridad, vamos a realizar los pasos a seguir desde la llegada de un o una emigrante retornado o retornada, contemplando a su vez los requisitos, las vicisitudes y la cuantía del subsidio.

1. Inscripción en la correspondiente oficina de empleo; el plazo para la misma son 30 días desde la fecha del hecho causante (fecha de retorno).
2. Una vez inscrito o inscrita, tendrá que solicitar ante el Ministerio de Trabajo (Instituto de Inmigración) el certificado de emigrante retornado. Para la obtención de este documento será necesario presentar (además de su documentación personal):
  - Tarjeta de demanda.
  - La baja consular.
  - La acreditación de haber trabajado más de seis meses en el extranjero.

El INEM reconoce el subsidio con el correspondiente certificado de retorno.

3. La solicitud se podrá efectuar dentro de los 15 días siguientes al mes de espera, contado desde la inscripción en l Oficina de Empleo.
4. La duración del subsidio es de 18 meses.
5. Puede suceder que el trabajador o trabajadora tenga cotizaciones anteriores a su salida de España y que, a su vez, haya cotizado a desempleo, no habiendo hecho uso de esas cotizaciones o períodos cotizados para una prestación. En este caso le correspondería percibir la prestación por desempleo.
6. Puede suceder asimismo que este trabajador o trabajadora tenga derecho porque cumpla los requisitos al subsidio para mayores de 52 años, en cuyo caso tendrá derecho a este último.
7. Es requisito necesario que el trabajador emigrante retornado no tenga rentas propias superiores al 75% del SMI (51.030 en 1998).
8. No se necesitan cargas familiares.

#### **6. Subsidio por excarcelamiento**

En cuanto a duración, vicisitudes, requisitos de rentas propias, mes de espera e inscripción, es igual al de emigrantes retornados, con la salvedad que la inscripción en la oficina de empleo se cuenta a partir de la puesta en libertad.

En cuanto al mes de espera, hay que tener en cuenta que, en el supuesto de beneficiarse del tercer grado penitenciario, la inscripción la puede realizar con anterioridad a su puesta en libertad definitiva, en cuyo caso ya tendrá cumplido el requisito de mes de espera.

El documento que acredita su situación legal de desempleo será el certificado de instituciones penitenciarias donde se constata, amén de los datos personales, el tiempo de privación de libertad que, en todo caso, tiene que ser superior a seis meses (de forma continuada).

En el caso de que tenga cotizaciones anteriores al ingreso en prisión o bien que trabajara durante el tiempo de cumplimiento de la pena punitiva de privación de libertad, generará los derechos que le corresponda al período cotizado, y en supuesto de tener un período de cotización superior a 90 días e inferior a 360 días, puede optar por el subsidio correspondiente al tiempo cotizado, o bien al de excarcelado. En el supuesto de tener cotizados 360 días obligatoriamente tendrá derecho a la prestación contributiva.



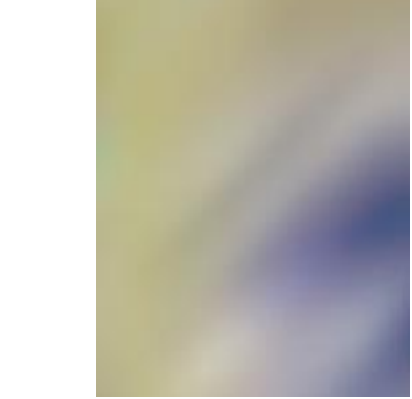
La Ley 66/97 amplía el derecho a los menores que hayan permanecido privados de libertad más de 6 meses, si cuando son liberados tienen más de 16 años.

#### **7. Subsidio por revisión de invalidez.**

En el caso de un trabajador o trabajadora que se encuentre afectado de una invalidez permanente, en cualquiera de sus grados, y es declarado por mejoría como plenamente capaz o inválido parcial.



COSSA



En estos supuestos, se le concede un subsidio de 18 meses, siempre y cuando no tenga rentas propias superiores al 75% del SMI, independiente-mente de tener cargas o no, teniendo que realizar el mes de espera desde la inscripción como demandante, que se debe efectuar en un plazo de treinta días, desde el hecho causante.

## 8. Subsidio de mayores de 52 años.

Los requisitos para tener derecho a este subsidio serán:

1. Estar afiliado o afiliada y en situación de alta o asimilada al alta. El caso más normal es haber agotado una contributiva y tener más de 52 años, accediendo directamente a él. O bien disfrutar de algún otro subsidio y, al cumplir los 52 años, solicitar el subsidio.
2. Cumplir todos los requisitos de la jubilación, menos la edad.
3. Haber cotizado 6 años por desempleo (cualquier régimen de seguridad social que contemple tal protección. Autónomos no lo contempla).
4. No tener ingresos propios superiores al 75% del SMI.
5. Hacer el mes de espera, si proviene de agotamiento de contributiva.
6. No ser trabajador fijo discontinuo.
7. Acreditar que reúne los requisitos específicos para tener derecho a algunos de los tipos de subsidio (12 meses trabajados, retornados, liberados de prisión, revisión de invalidez, agotamiento de prestación).

Vamos a enumerar a continuación las circunstancias peculiares que se pueden dar en este subsidio.

1. En el supuesto que el trabajador o la trabajadora sea mayor de 52 años y agote una prestación contributiva de 24 meses, teniendo derecho al subsidio especial con cargas para mayor de 45 años, tendrá que solicitar el subsidio de mayores de 52 años (haciendo el correspondiente mes de espera) sin perjuicio que los 6 meses le sean abonados en la cuantía reseñada para el subsidio especial de mayores de 45 años con cargas por haber agotado una contributiva de 24 meses.
2. Durante el tiempo de concesión de este subsidio, el INEM cotiza a efectos de jubilación por el SMI, pudiendo realizar el trabajador convenio especial con la Seguridad Social para cotizar por la base reguladora de contingencias comunes que tenía durante el período de prestación contributiva.
3. El tema de los emigrantes retornados y de los trabajadores y trabajadoras que han cotizado en países extranjeros, a efectos de tener derecho a este tipo de subsidio, va a depender de los tratados suscritos por España. Vamos a exponer los casos más comunes de trabajadores retornados y aquellos que han cotizado en países extranjeros mayores de 52 años:
  - En la actualidad solo hay convenio de actualización de períodos cotizados por desempleo con Australia y estados miembros del espacio económico europeo.

- Teniendo en cuenta que la concesión de este subsidio se puede demorar en el tiempo y, además, generar incertidumbre sobre su concesión, en el caso de emigrantes retornados se puede solicitar inicialmente el subsidio como emigrante retornado y después solicitar el de mayores de 52 años, aun cuando no se haya empezado a percibir el subsidio como retornado.
4. Los fijos discontinuos no tienen derecho a este tipo de subsidios, mientras sigan siendo fijos discontinuos.
  5. Los autónomos que hayan capitalizado y hayan permanecido más de un año como autónomos no tienen derecho al subsidio de mayores de 52 años, salvo que trabajen con posterioridad.
  6. En el supuesto de acceder al subsidio por haber trabajado y no generar derecho a prestación, no hace falta mes de espera.

### 9. Subsidios de fijos discontinuos.

Se dan dos clases de subsidios:

- a) Aquellos que acceden al subsidio una vez agotada la prestación contributiva.
  1. Si tienen cargas familiares el subsidio será equivalente al número de meses que hayan cotizado el año anterior (tope 11 meses).
  2. Si no tienen cargas familiares pero son mayores de 45 años y han agotado una prestación de 12 meses, tienen derecho a un subsidio equivalente al número de meses que hayan cotizado el año anterior.

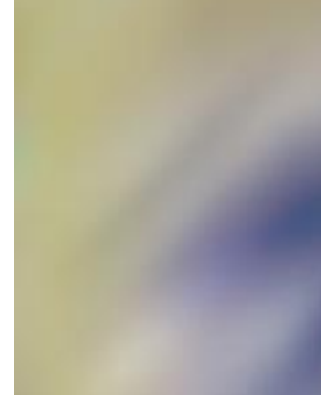
Los requisitos son idénticos a los subsidios vistos anteriormente.

- b) Aquellos que no hayan percibido prestación contributiva tendrán derecho a un subsidio equivalente al número de meses que hayan cotizado el año anterior a la solicitud.

Los trabajadores o trabajadoras fijos discontinuos no tienen derecho al subsidio de mayor de 52 años (mientras sigan siendo fijos discontinuos) ni al especial mayor de 45 años.

Si el trabajador o la trabajadora fijo discontinuo tiene un período de cotización superior a 180 días, el INEM cotizará por jubilación los primeros 60 días.

Tema aparte es el de los fijos discontinuos a tiempo parcial. En estos casos no pueden compatibilizar la prestación o el subsidio con ese trabajo a tiempo parcial.



## 4. Aspectos sustantivos de los subsidios.

### 1. Denegación de un subsidio con cargas por agotamiento y posteriormente nacimiento de un hijo.

Ante esta situación, y siempre y cuando el alumbramiento se produzca dentro de los 300 días posteriores al agotamiento se podrá solicitar de nuevo el subsidio que, de cumplirse los requisitos de cargas y rentas, daría lugar a su aprobación contados desde la fecha del alumbramiento. Será requisito previo el haber solicitado el subsidio y que este se haya denegado.

### 2. Reanudaciones de subsidios.

Será posible, siempre y cuando:

- a) Que por el tiempo cotizado no se tenga derecho a una prestación contributiva<sup>24</sup>.
- b) Se cumplan los requisitos para cada uno de los subsidios (carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares).
- c) Es importante tener en cuenta que si una vez agotada la prestación contributiva se trabaja durante el mes de espera, éste se interrumpe, y si se trabaja menos de 360 días se podrá solicitar el subsidio, pero en el supuesto que se produzca la colocación transcurrido el mes de espera. Si sólo acredita como cotizado un período inferior a 90 días, podrá tener derecho al subsidio causado anteriormente, si dispone de períodos intercurrentes que sumados a la última colocación supere los 90 días.

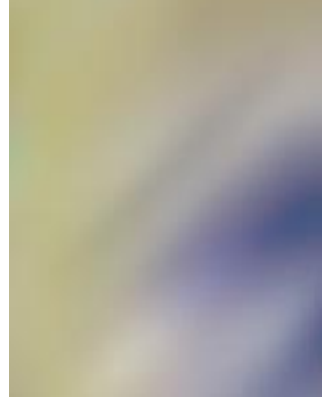
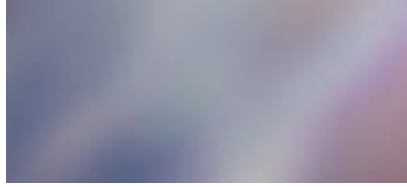
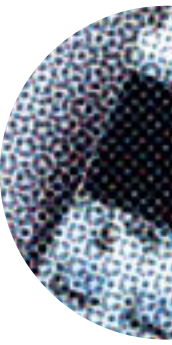
### 3. Revisión de los subsidios.

La oficina de empleo puede revisar en cualquier momento los requisitos de los subsidios, procediendo a su extinción si no se cumplen, no siendo posible su reanudación si con posterioridad se vuelve a la primitiva situación en la cual sí se hubiera tenido derecho.

### 4. Durante la percepción de subsidios no se cotiza a seguridad social, salvo el de fijos discontinuos durante 60 días y el de mayor de 52 años.



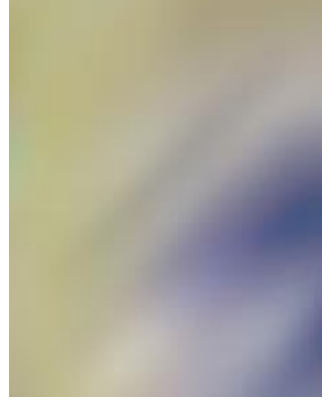
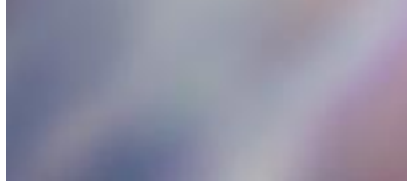
assoc

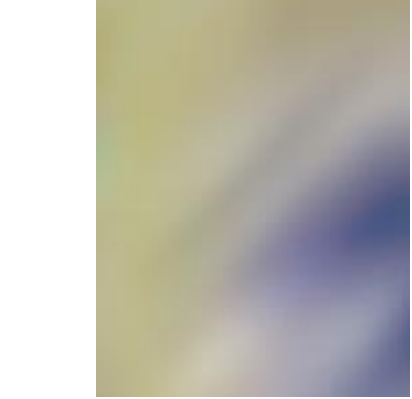


## V. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

CONSECUENCIAS DE SU  
INCUMPLIMIENTO

assoc





1. Presentar en plazo, y ante la Oficina del INEM correspondiente, la documentación precisa para el nacimiento o reanudación del derecho a la prestación o al subsidio, e inscribirse como demandante de empleo en dicha oficina<sup>25</sup>.

Como consecuencia de la inobservancia de lo anterior se producirá una pérdida de tantos días de derecho a la prestación o subsidio como medien entre la fecha de nacimiento del derecho, de haberse inscrito y solicitado en plazo, y la fecha en que efectivamente se formule la solicitud.

2. Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se indiquen en la tarjeta de demanda de empleo.

Si no se realizase el correspondiente sellado<sup>26</sup> el beneficiario será sancionado con la pérdida de un mes de prestación o subsidio, quedando sin efecto su inscripción como demandante de empleo. En el supuesto de reincidencia, dará lugar a la extinción del derecho. Corresponde asimismo al INEM comunicar la suspensión y los motivos de la misma, dando un plazo al interesado o interesada (15 días) para alegar por escrito.

3. Devolver, en el plazo de 5 días, a la Oficina de Empleo el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fechas indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por la Oficina.

La inobservancia dará lugar a la misma sanción que en el punto 2.

4. Comparecer o presentarse a requerimiento fehaciente del INEM, agencias de colocación sin ánimo de lucro o entidades asociadas (SIPE), en lugar y fecha que se le indique.

La inobservancia dará lugar a la misma sanción del punto 2.

5. Aceptar la colocación adecuada ofertada por la Oficina del INEM y participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo o acciones de promoción, formación o reconversión profesionales.

La inobservancia dará lugar a la extinción de la prestación o subsidio, dejando sin efecto la inscripción.

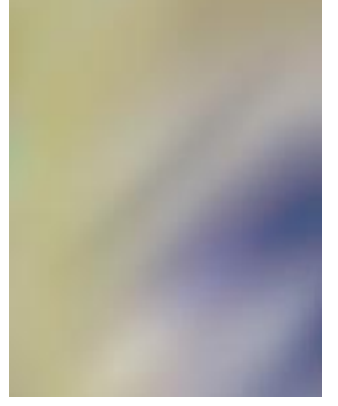
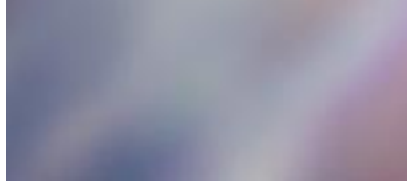
6. Solicitar la baja en las prestaciones o subsidio por desempleo cuando se produzcan las situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos para su percepción.

Las consecuencias son las mismas que en el punto 5.

7. Reintegrar, en su caso, las prestaciones o subsidios indebidamente percibidos.

La inobservancia de lo anterior dará lugar al correspondiente procedimiento en vía ejecutiva con los recargos consecuentes.

assoc



## VI. NOTAS

- <sup>1</sup> Las referencias realizadas a resolución judicial son extensivas a la resolución administrativa de la conciliación ante el SMAC (CMAC en Catalunya) en lo referente a estas situaciones.
- <sup>2</sup> A pesar de que el INEM facilita el modelo normalizado, no está expresamente prohibido el presentar un escrito solicitando la prestación si constan los datos que se solicitan en la solicitud, y si no aparecieran todos los datos del Instituto tendría que requerir al interesado para completarlo.
- <sup>3</sup> Sería válido el pasaporte en el supuesto de extranjeros miembros de la CEE, carnet de conducir y justificante de solicitud de nuevo DNI; en el caso de extranjeros, su correspondiente permiso de trabajo si está vigente y fotocopia de la solicitud de renovación en el caso que estuviera caducado o bien la concesión del mismo.
- <sup>4</sup> Se presentará a efectos de acreditar los hijos menores de 26 años con relación a la base reguladora por encima o por debajo de la cual debe justificarse las cargas familiares. La base reguladora para el año 1995, a partir de la cual deben justificarse las cargas, son las siguientes:
  - Base reguladora por encima de la cual debe justificarse cargas familiares 177.650 (mensual) o 5.921 (diaria).
  - Base reguladora por debajo de la cual debe justificarse cargas familiares (prestación de hasta seis meses) 104.650 (mensual) o 3.483 (diaria).
  - Base reguladora por debajo de la cual debe justificarse cargas familiares (prestación de más de seis meses) 121.916 (mensual) o 4.063 (diaria).
- <sup>5</sup> Es también a efectos de los topes. También sería válido el auto de medidas provisionales o las medidas provisionales en el supuesto de que no exista resolución judicial, aún, sobre la separación o divorcio.
- <sup>6</sup> Hay empresas excluidas de la presentación de este documento, si tal fuera esta situación se hará constar por la empresa en el certificado de empresa, aportando fotocopia de la resolución, autorizando tal exclusión.
- <sup>7</sup> Hay que tener en cuenta que las situaciones asimiladas al alta retrotraen los períodos. Tal sería el caso, entre otros, del servicio militar. Ejemplo: la persona que finalizó su contrato el día 20 de enero de 1993 y ha permanecido de baja médica desde el 10 de enero de 1993 hasta el 20 de febrero de 1995. La fecha a partir de la cual haríamos el cómputo de los seis años sería la fecha de extinción del contrato (20 de enero de 1993).
- <sup>8</sup> Se da este derecho cuando el trabajador está percibiendo una prestación por desempleo y suspende la misma por haber encontrado un trabajo, a consecuencia del cual trabaja de forma continuada más de 360 días, a la finalización de este contrato tendrá derecho a optar entre la antigua prestación y la nueva.
- <sup>9</sup> Recordemos que los contratos a tiempo parcial, inferiores a 12 horas a la semana o 48 al mes a partir del 1 de Mayo de 1998 si cotizan por la contingencia de desempleo.
- <sup>10</sup> Se realizará esta multiplicación para adicionar la parte proporcional de los días de descanso que son remunerados.
- <sup>11</sup> Por ejemplo, a efectos de período de prestación por desempleo, nos daría igual tener cotizados 360 que 536 días, ya que los períodos se reconocen por tramos, puesto que el período sería igual (cuatro meses). En el caso de tener más de 360 días y menos de 540, estos días no se acumularán para una nueva prestación.
- <sup>12</sup> Aquellas que se encuentran entre dos períodos de percepción por desempleo e inferiores a 359 días.
- <sup>13</sup> Está compuesta por las contingencias profesionales, incluida la parte proporcional de pagas extras, excluida la retribución de horas extraordinarias. Disposición adicional decimoctava, Ley 66/97 de 31 de diciembre de 1997.
- <sup>14</sup> Nos referimos, en este supuesto, a la compatibilidad de un trabajo a tiempo parcial con la prestación por desempleo a consecuencia de una reducción de jornada.

- <sup>15</sup> Relación nominal de trabajadores.
- <sup>16</sup> En adelante SMI.
- <sup>17</sup> Se entiende como duración acumulada cuando el trabajador que está percibiendo una prestación por desempleo inicia una relación laboral y suspende su derecho, cesando posteriormente en la relación laboral y con posterioridad iniciando una nueva.
- <sup>18</sup> Si el país fuera comunitario sería posible la exportación de la prestación. Este supuesto será estudiado posteriormente.
- <sup>19</sup> Sólo en el supuesto de prestación contributiva. En el supuesto de subsidios podrá compaginarlo siempre que la cuantía de la pensión por invalidez permanente total para la profesión habitual sea inferior al 75% del SMI incluido el correspondiente prorrateo de pagas extras.
- <sup>20</sup> Austria, Finlandia, Islandia, Liechtenstein (a partir de 1998), Noruega y Suecia.
- <sup>21</sup> Tanto en el supuesto de agotamiento cuando la prestación contributiva tenga su origen en un contrato a tiempo parcial, como si se accede directamente al subsidio por haber trabajado menos de 360 días con un contrato a tiempo parcial.
- <sup>22</sup> Nos referimos a rentas que disfrute el trabajador a régimen individual o propias.
- <sup>23</sup> Hay una sola excepción, que sería el supuesto que un beneficiario/a de un subsidio accediera a una colocación por cuenta ajena, en virtud de la cual recibiera una remuneración superior al 75% del SMI, en cuyo caso daría lugar a una suspensión y no a una extinción.
- <sup>24</sup> Hay que tener en cuenta los períodos intercurrentes, es decir, el período cotizado inferior a 360 días entre reanudaciones, ya que si este fuera de 360 días hubiera dado lugar a una contributiva. Desde el 1 de Abril de 1998 cuando se tengan 360 días cotizados (por la suma de los períodos intercurrentes), tendrá derecho a percibir una prestación contributiva y no podrá optar por reanudar el subsidio.
- <sup>25</sup> En cuanto a la presentación, serían válidas las formas de presentación de documentación reguladas en el procedimiento administrativo.
- <sup>26</sup> Salvo, naturalmente, causas justificadas que, en todo caso, corresponderán acreditar al beneficiario de la prestación o subsidio.