

ΒΟ ΠΑΟΚΣ ΒΑΠΒΑΒΑΠΟΑ , ΟΚΕΡΟΥ ΒΑΠΒΑΒΑΒ
ΓΑΔΑΔ) ΑΣΑΡΑΠΣΓΑ ΕΡΕΑΑΚ

TELEOPOSICIONES

Avda. Maisonnave 28, bis 4ª Planta, Alicante

temarios@teleoposiciones.es



Tema 64. La protección por desempleo.
Concepto y clases. Situación legal de desempleo y formas de acreditación.
Tramitación y pago. Obligaciones de empresarios y trabajadores.
La prestación por desempleo. Beneficiarios.
Requisitos para el nacimiento del derecho.
Contenido, duración, cuantía, suspensión y extinción del derecho. El subsidio por desempleo. Modalidades y beneficiarios.
Requisitos para el nacimiento del derecho.
Contenido, duración, cuantía, suspensión y extinción del derecho.

La protección por desempleo protege la contingencia en que se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan el empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida, al menos en una tercera parte, su jornada laboral, con la correspondiente pérdida o reducción de salarios por alguna de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo. La protección de esta situación en el nivel contributivo se denomina prestación por desempleo.

Están comprendidos en la protección por desempleo los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, y el personal contratado en régimen de derecho administrativo y los funcionarios de empleo al servicio de las Administraciones Públicas que tengan previsto cotizar por esta contingencia.

Asimismo, están comprendidos, con determinadas peculiaridades, los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social que protegen esta contingencia (trabajadores de minería del carbón, trabajadores fijos por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, trabajadores del mar, incluidos los retribuidos a la parte que presten servicios en embarcaciones pesqueras de menos de 10 toneladas de registro bruto).

Duración

La duración de la prestación está en función del periodo de ocupación cotizada en los últimos seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, o desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior, con arreglo a una escala que incluye desde 360 días de cotización (que darían derecho a 120 días de prestación) hasta 2.160 días o más de cotización (en cuyo caso la prestación se extendería a 720 días).

Duración de la prestación por desempleo	
Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120

Duración de la prestación por desempleo	
Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160 hasta	720

Duración

Períodos de ocupación cotizados en los seis años anteriores

Podemos definir desempleo como la situación en la que se encuentran quienes, pudiendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada de trabajo.

La protección pública contra el desempleo es un ámbito de protección de la Seguridad Social que ha surgido tardíamente, dada su complejidad técnica y sus altos costes.

En la medida en la que el “paro” sigue apareciendo hoy como un problema fundamental de la sociedad española, por su potencialidad de incrementar la desigualdad y la exclusión social, y por sus repercusiones sociales y políticas y económicas, la protección por desempleo se coloca en el centro de las prioridades del Sistema de Seguridad Social.

El artículo 41 de la CE contempla el desempleo como prestación específica que atiende a la cobertura de situaciones de necesidad para todos los ciudadanos.

Este precepto ha sido plasmado en el RDL 8/2015 de la LGSS, cuyo artículo 42 comprende entre otras la protección por desempleo. La normativa que desarrolla esta materia es la siguiente:

- RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el TRLGSS.

- RD 625/1985, de 2 de abril que desarrolla la Ley 2 de agosto de 1984 de Protección por Desempleo.

- Ley Orgánica 37/2007, de 22 de mayo de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en el sistema legal de protección por desempleo.

- RD Ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

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

De esta definición podemos extraer los siguientes elementos esenciales:

1. Capacidad para trabajar.
2. Voluntad para trabajar
3. Pérdida o reducción del empleo previamente ocupado.

Los Niveles (artículo 263) de protección por desempleo se estructuran en un nivel contributivo y en un nivel asistencial, ambos son de carácter público y obligatorio.

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

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

De conformidad con el artículo 262 LGSS podemos distinguir las siguientes CLASES de desempleo:

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

A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada, decididas por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo

47 ET o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

El desempleo TOTAL comprende, por tanto;

El desempleo ordinario; aquel en el que el vínculo laboral se ha extinguido definitivamente y no está sujeto a suspensión.

El desempleo temporal, que no implica extinción de la relación laboral, sino una suspensión o reducción temporal de la jornada. Por otra parte, el desempleo será PARCIAL cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un 10 a un 70 %, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

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

2.-SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO Y FORMAS DE ACREDITACIÓN.

Uno de los requisitos para tener derecho a la prestación por desempleo es la de encontrarse en la situación legal de desempleo, tal como dispone el artículo 266 LGSS.

Las situaciones legales de desempleo y los instrumentos para su acreditación se recogen en el artículo 267 TFLGSS.

1.Se encontrarán en SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO quienes estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando se extinga su relación laboral:

1.º En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 ET, o de resolución judicial adoptada en el seno PC.

2.º Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.

3.º Por despido Disciplinario, sea procedente o improcedente.

4.º Por extinción del contrato por causas objetivas. (ART 52 Y 53 ET).

5.º Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40(movilidad geográfica), 41.3 (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo), 49.1 (abandono de la trabajadora por ser víctima de violencia de género) y 50 (extinción por voluntad del trabajador) del ET.

6.º Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.

7.º Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.

b) Cuando se suspenda el contrato:

1.º Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 ET o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.2.

2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.ET.

c) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 ET o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

e) Cuando los trabajadores retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.

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

NO SE CONSIDERARÁ EN SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO a los trabajadores que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos: Cuando cesen voluntariamente en el trabajo, cuando no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, cuando declarado improcedente o nulo el despido por sentencia firme y comunicada por el empleador la fecha de reincorporación al trabajo, no se ejerza tal derecho por parte del trabajador y cuando no hayan solicitado el reingreso al puesto de trabajo.

En cuanto a LA ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO se realizará del modo siguiente:

A-Las situaciones legales de desempleo de: (despido colectivo, o la suspensión de contratos, o la reducción de jornada) al amparo de lo establecido en el artículo 47 ET o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.) que se

produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos 51 y 47 del ET se acreditarán mediante una de las siguientes formas:

1.º Comunicación escrita del empresario al trabajador. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación.

La fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser en todo caso coincidente con, o posterior a la fecha en que se comunique por el empresario a la autoridad laboral la decisión empresarial adoptada sobre el despido colectivo, o la suspensión de contratos, o la reducción de jornada.

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

En los dos casos anteriores la acreditación de la situación legal de desempleo deberá completarse con la comunicación de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, de la decisión del empresario, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial.

B-La situación legal de desempleo prevista en los apartados (5.º Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 ET. Y 2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género) se acreditará: Por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género.

C-La situación legal de desempleo prevista en el apartado 1.f) (el cese involuntario y con carácter definitivo en los correspondientes cargos o cuando, aun manteniendo el cargo, se pierda con carácter involuntario y definitivo la dedicación exclusiva o parcial de este

artículo de los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales y altos cargos de las administraciones públicas) se acreditará por : Certificación del órgano competente de la corporación local, Junta General del Territorio Histórico Foral, Cabildo Insular, Consejo Insular o Administración Pública o sindicato, junto con una declaración del titular del cargo cesado de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa, ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo.

3.-TRAMITACIÓN Y PAGO.

TRAMITACIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO
El artículo 294 de la LGSS establece que “Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) gestionar las funciones y servicios derivados de las prestaciones de protección por desempleo y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de las prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones”.

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

1.TRAMITACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO CONTRIBUTIVA.

De conformidad con lo previsto en el art 268 LGSS: Si la solicitud se formula dentro del plazo de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo, el derecho a la prestación nacerá a partir del día que se produzca dicha situación legal de desempleo.

Si la solicitud se produce transcurridos los 15 días, el derecho nacerá a partir de la fecha de la solicitud (perdiendo días de prestación). La solicitud requerirá la Inscripción como demandante de empleo, que se debe mantener durante todo el periodo de duración de la prestación, como requisito para la conservación de la percepción,

suspendiéndose en caso de incumplirse. Además, se deberá suscribir el compromiso de actividad.

Existen una serie de normas en función de algunas circunstancias recogidas en el art 268 LGSS, algunas de ellas con las siguientes: Vacaciones y extinción relación laboral.

Normas de tramitación del subsidio: El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el artículo 274.1.

El derecho a obtener el subsidio no quedará afectado por la aceptación de un trabajo de duración inferior a doce meses durante el plazo de espera de un mes, que quedará en suspenso hasta la finalización de aquel

Normas comunes para la tramitación de la prestación y del subsidio:

en caso de que la solicitud se presentase incompleta el SEPE requerirá al solicitante su presentación dentro del plazo de 15 días. Cuando se deba ejercitar el derecho de opción, el solicitante deberá pronunciarse en el plazo de 10 días.

2-PAGO DE LA PRESTACION.

a. Una vez solicitada (prestación o subsidio) la entidad gestora deberá dictar resolución motivada, reconociendo o denegando el derecho, en el plazo de 15 días siguientes a la fecha en que se hubiera realizado.

b. El pago se realizará por el sepe, por mensualidades de 30 días, dentro del mes inmediato siguiente al del devengo. en todo caso, el derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

c. El pago de la prestación por desempleo parcial se efectuará por la empresa por delegación del SEPE, descontándose luego el importe de las liquidaciones que han de efectuarse para el ingreso de las cuotas de la S.S.

La OPCIÓN EN PAGO ÚNICO: se trata de una modalidad especial de pago de la prestación por desempleo del nivel contributivo que consiste en que la entidad gestora abona de una sola vez el valor del importe de la prestación.

4.-OBLIGACIONES DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES. Según el artículo 298 de la Lgss son OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS:

- a) Cotizar por la aportación empresarial a la contingencia de desempleo.
- b) Ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores en su totalidad, siendo responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar.
- c) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.
- d) Entregar al trabajador el certificado de empresa, en el tiempo y forma que reglamentariamente se determinen.

- e) Abonar a la entidad gestora competente las prestaciones satisfechas por esta a los trabajadores cuando la empresa hubiese sido declarada responsable de la prestación por haber incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, alta o cotización.
- f) Proceder, en su caso, al pago delegado de las prestaciones por desempleo.
- g) Comunicar la readmisión del trabajador despedido en el plazo de cinco días desde que se produzca e ingresar en la entidad gestora competente las prestaciones satisfechas por esta a los trabajadores en los supuestos regulados en el artículo 268.5.
- h) Comunicar, previamente, las variaciones en el calendario, o en el horario previsto para cada uno de los trabajadores afectados, en los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada.

Según lo establecido en el artículo 299 LGSS “Son OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.

b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones y comunicar a los servicios públicos de empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal, el domicilio.
*y dar datos para comunicación por medios electrónicos.

c) Inscribirse como demandante de empleo, mantener la inscripción, suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad .

d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la entidad gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos.

e) Buscar activamente empleo y participar en acciones de mejora de la ocupabilidad .

f) Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.

g) Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.

h) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.

i) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Beneficiarios

- > Trabajadores por cuenta ajena; pérdida de empleo

Condiciones

- > en alta y en situación legal de desempleo
- > Doce meses cotizados dentro de los 6 años anteriores
- > No haber cumplido la edad de jubilación
- > No estar afectado por incompatibilidad

Contenido

- > Prestación económica
- > Abono cotizaciones a la Seguridad Social

Cuantía Prestación

- > **Base reguladora** = Promedio cotización durante los 180 días precedentes
- > **Porcentajes**
 - ▶ **Hasta** 180 días = 70%
 - ▶ **Desde** 181 días = 60%
 - ▶ **Máximo**
 - > 175% IPREM, sin hijos
 - > 200/225% con hijos
 - ▶ **Mínimo**
 - > 80% IPREM, sin hijos
 - > 107% con hijos