XI
ALGUNAS DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Legislación aplicable*:*

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, artículos 114 y siguientes actualizada (última modificación 8 de marzo de 2009).

Orden Ministerial de 18 de enero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de jubilación.

Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la seguridad social prestaciones no contributivas.

Constitución Española, artículo 41.

Ley 40/2007 Ley de Medidas de Seguridad Social.

Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

RD 2/2009 de 6 de marzo de medidas contra el paro

1. INTRODUCCIÓN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

El sistema de Seguridad Social tiene como origen remoto el mutualismo obrero, sistema por el cual los trabajadores/as de autoorganizaban, creando fondos comunes que pudieran protegerlos en caso de enfermedad o accidente de trabajo. En 1881 y en Alemania, ante la pujanza y organización del movimiento obrero el gobierno del canciller Bismark, legaliza el sistema, estableciendo el seguro obligatorio sobre accidentes de trabajo, sistema que se fue ampliando a otras situaciones (enfermedad, invalidez, vejez,…) y sujetos (pasando de los trabajadores/as industriales a los agrícolas o del sector servicios) en las siguientes décadas, ofreciendo cobertura a los trabajadores/as a partir de las aportaciones obligatorias realizadas por estos mismos y los patronos.

En 1942 (en plena II GM) el gobierno inglés establece, después del llamado Informe Beveridge, un sistema universal de Seguridad Social, que abarca, en su protección tanto a los trabajadores/as como al resto de la población, financiado en parte con las aportaciones de los trabajadores/as y patronos y, en otra parte con fondos públicos procedentes del presupuesto.

En el caso español, el desarrollo del sistema es similar. En 1900, la Ley de Accidentes de Trabajo establece la responsabilidad de los patronos en los accidentes de los trabajadores/as, creándose los primeros seguros, con aportación empresarial, para estas contingencias, unificados en 1908 en el Instituto Nacional de Previsión. Este sistema se fue ampliando progresivamente, instaurándose los seguros de Retiro Obrero (1919), Maternidad (1923) y de Paro Forzoso (1931). Pese a que el artículo 46 de la Constitución republicana de 1931 preveía un sistema de seguridad social

universal, el alzamiento fascista hizo que no se llevara a cabo la reforma, teniendo que esperar a la siguiente década para que fueran apareciendo las primeras mutualidades de previsión profesionales (por sectores, financiadas por patronos y obreros), que convivían con los seguros universales de enfermedad (desde 1942) y el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI, desde 1947).

Todos estos mecanismos se reforman y unifican con la Ley de Bases de la Seguridad Social (de 1963) confirmada con la Ley General de Seguridad Social (de 1966), que fija la estructura del sistema que tenemos hoy día, que tras la aprobación de la Constitución de 1978, toma rango constitucional y amplía, en la década de los 80, su ámbito de protección, configurándose un sistema universal (que cubre a todos los ciudadanos, tanto trabajadores/as como no), obligatorio (todos los trabajadores/as y empleados/as tienen que estar cubiertos por el mismo) y público (gestionado por instituciones estatales y con parte de la financiación a cargo de fondos públicos, junto con la proveniente de las cotizaciones de los trabajadores/as y patronos).

El sistema general es un sistema de reparto, es decir las prestaciones de las personas que las reciben no se financian con las aportaciones que hicieran en su día, sino con las aportaciones de los actuales cotizantes.

Sin embargo estos principios han sido puestos en duda por la ofensiva neoliberal que, en las últimas décadas, han llevado a cabo los gobiernos de PSOE y PP. En 1995 se firma y aprueba por las Cortes Generales el Pacto de Toledo, que establece una separación tajante entre la parte contributiva (las prestaciones que se financian con las contribuciones de los afiliados a la Seguridad Social) y la no contributiva (las que viene de los impuestos), haciendo así que lo que las aportaciones presupuestarias que eran una garantía para al conjunto del sistema dejen de serlo, haciendo peligrar los recursos del sistema, los cuales se plantea, desde el 2009, que puedan estar invertidos en renta variable (esto es, en bolsa), generando ganancias para el sector privado y poniendo en peligro la viabilidad futura de la protección social.

2. LA ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social se estructura en distintos organismos:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): encargado de reconocer el derecho a las prestaciones, tanto contributivas como no contributivas, salvo las competencias del Instituto Social de la Marina y del IMSERSO.
- El Instituto de Gestión Sanitaria (INGESA): gestiona los servicios sanitarios, aunque sus competencias, con el traspaso de la sanidad a las comunidades autónomas, son residuales.
- El Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO): se encarga del reconocimiento de las prestaciones no contributivas de jubilación.
- El Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), antiguo INEM, encargado del abono de las prestaciones de desempleo y las medidas activas de empleo (salvo lo transferido a las CCAA).
- El Instituto Social de la Marina, con competencia en el régimen de trabajadores/as del mar.
- La Tesorería General de la Seguridad Social: servicio de caja común del conjunto de las entidades.
- Gerencia Informática de la Seguridad Social.

En cuanto a los afiliados a la Seguridad Social, se dividen, según su actividad, en diferentes regímenes, que se diferencian en su sistema de cotización y en las prestaciones a las que dan derecho, así tendríamos:

- Régimen General: en el que se encuentran los trabajadores/as por cuenta ajena que no estén incluidos en ningún otro régimen.
- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos: los trabajadores/as por cuenta propia, los empresarios y, dependiendo de los estatutos de la sociedad, los socios cooperativistas. Carecen de cotización por desempleo, formación y FOGASA (y por tanto de estas prestaciones) y pueden elegir la cuantía de su cotización de contingencias comunes.
- Régimen Especial Agrario: para trabajadores/as por cuenta ajena de explotaciones agrícolas y ganaderas. Asimilable al Régimen General con ciertas especificidades (cotización reducida en periodos de inactividad, etc).
- Régimen Especial de Trabajadores del Mar: dependiente del Instituto Social de la Marina, tanto para trabajadores/as por cuenta ajena (que tendrán la misma protección que los del régimen general) como por cuenta propia (asimilados al régimen de autónomos)
- Régimen Especial del Servicio Doméstico: para trabajadores/as del hogar, no teniendo cotizaciones ni prestaciones por desempleo, FOGASA ni formación. El abono de la cotización, salvo en el caso de que se preste el servicio para un solo empleador, correrá a cargo del trabajador/a.
- Seguro Escolar: para estudiantes.
- Régimen Especial de Minería del Carbón: para aquellos trabajadores/as afectados por las antiguas ordenanzas sobre la minería del carbón y los que actualmente están incluidos en el ámbito de los convenios colectivos de este sector.

3. FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, LAS COTIZACIONES

La Seguridad Social obtiene sus recursos, fundamentalmente, de las cotizaciones de sus afiliados (que financian las prestaciones contributivas, que requieren tener un periodo de cotización para su percepción) y las aportaciones los presupuestos generales del estado (que financian las prestaciones no contributivas, que sólo requieren que la persona se encuentre en una situación de necesidad protegida y cumpla una serie de requisitos, normalmente la ausencia de recursos, independientemente de que haya cotizado o no).

Según el régimen en el que nos hallemos, las cotizaciones serán de un modo u otro, cotizando por distintos conceptos y en distintas cuantías:

- Cotizaciones del Régimen General de la Seguridad Social (tomando como referencia las bases de cotización de cada contingencia, que estará relacionado con el salario del trabajador/a)

Cuadro nº50

Concepto	% Empresa	% Trabajador/a	% Total
Contingencias comunes*	23.60	4.70	28.30
Accidentes de trabajo y enfermedad profesional	Tarifas de la Ley 42/2006 (modificadas por Ley 2/2008)	No cotiza	Tarifas de la Ley 42/2006 (modificadas por Ley 2/2008)
Desempleo			
Contratación indefinida (incluidos a tiempo parcial y fijos discontinuos), contratos formativos en prácticas, relevo, interinidad y con trabajadores/as discapacitados	5.50	1.55	7.05
Contratación de duración determinada a tiempo completo	6.70	1.60	8.30
Contratación de duración determinada a tiempo parcial	7.70	1.60	9.30
Otras contingencias			
Fondo de Garantía salarial	0.20	No cotiza	0.20
Formación Profesional	0.6	0.10	0.70
Cotización adicional por horas extraordinarias			
Horas extra fuerza mayor	12	2	14
Horas extras distintas de las anteriores	23.6	4.7	28.30
* En los contratos de carácter temporal (salvo el de interinidad) cuya duración efectiva sea inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100. (Ley 12/2001)			

- Cotizaciones del Régimen de Autónomos: Dependiendo de si se cotiza o no por Incapacidad Temporal, el porcentaje de cotización será de 29,8 o 26,5 % de la renta, pudiéndose elegir cotizar por la cuantía mínima.
- Cotizaciones del Régimen especial agrario (porcentajes a aplicar sobre las bases legales)

Cuadro nº51

Concepto	% Empresa	% Trabajador/a	% Total
Contingencias comunes*	15,5	4.70	20.20
Accidentes de trabajo y enfermedad profesional	Tarifas de la Ley 42/2006 (modificadas por Ley 2/2008)	No cotiza	Tarifas de la Ley 42/2006 (modificadas por Ley 2/2008)
Desempleo			
Contratación indefinida (incluidos a tiempo parcial y fijos discontinuos), contratos formativos en prácticas, relevo, interinidad y con trabajadores/as discapacitados	5.50	1.55	7.05
Contratación de duración determinada a tiempo completo	6.70	1.60	8.30
Contratación de duración determinada a tiempo parcial	7.70	1.60	9.30
Otras contingencias			
Fondo de Garantía salarial	0.20	No cotiza	0.20
Formación Profesional	0.6	0.10	0.70
* En los contratos de carácter temporal (salvo el de interinidad) cuya duración efectiva sea inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100. (Ley 12/2001)			

- Cotizaciones del Régimen Especial de Trabajadores del Mar: Se cotiza igual que en el régimen general, salvo los que cobren a la parte que cotizarán según lo previsto en el 19.5 del Texto Refundido aprobado por Decreto 2864/1974, de 30 de agosto.
- Cotizaciones del Régimen Especial de Servicio Doméstico: Se cotiza sólo por contingencias comunes, con un tipo del 22 %, un 18,3 % a cargo del empresario y un 3,7 % a cargo del trabajador/a, sobre la base, para 2009 de 728 € al mes.
- Régimen Especial de Minería del Carbón: Igual que el régimen general.

4. LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

4.1. Introducción

En la presente Guía se van a realizar unas breves referencias a determinadas prestaciones de la Seguridad Social que, por su inmediata relación con el contrato de trabajo, pueden acarrear dudas y necesidades de conocimiento para los compañeros y compañeras que ejercen funciones sindicales, pero remitiéndonos en cuanto a las concretas dudas que sobre dichas prestaciones surjan, a los correspondientes Servicios Jurídicos de la CGT.

De las prestaciones que se derivan de la LGSS y legislación conexa, se extraen en el presente capítulo las que nos pueden ser más útiles, con el fin de hacer la exposición lo más práctica posible y adecuada a los fines de la presente Guía.

No obstante lo esquemático de la presente explicación, entendemos necesario hacer una breve introducción, respecto de los Principios que inspiran las prestaciones de la Seguridad Social por las distintas contingencias o riesgos.

Así, el artículo 120 de la LGSS abre la regulación en la referida norma respecto a las prestaciones, y en concreto esta norma establece los principios generales en cuanto a la cuantía de las prestaciones, remitiéndose respecto a su concreción a los distintos Reglamentos.

La cuantía de las pensiones, según determina este artículo 120 de la LGSS, se determinará en función de la totalidad de las bases reguladoras por las que haya cotizado el trabajador/a durante los períodos de tiempo que correspondan.

Por otra parte, la cotización adicional por horas extraordinarias no es computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

La base reguladora de cada prestación tiene un límite, establecido en el artículo 110 de la LGSS, y es, para todas las actividades, categorías profesionales y contingencias incluidas, que podemos comprobar acudiendo a la Ley de Presupuestos Generales del Estado que se publica cada año. El tope máximo de la base de cotización así establecido será aplicable igualmente en los casos de pluriempleo[1].

Así mismo, el mínimo de la base de cotización se establece en el artículo 16.2 de la LGSS, estableciéndose en la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, incrementada en 1/6, ello si no existe disposición expresa en contrario.

El principio de automaticidad de la prestaciones, establecido en el artículo 126 de la LGSS supone, que cuando se haya causado derecho a una prestación por haberse cumplido los requisitos exigidos, la responsabilidad al pago de la prestación correspondiente se imputará, de acuerdo con sus respectivas competencias, a las Entidades Gestoras, Mutuas de Accidentes de Trabajo y

1. Se entenderá por pluriempleo la situación de quien trabaje en dos o más empresas distintas, en actividades que den lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social.

Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social o empresarios que colaboren en la gestión o, en su caso, a los servicios comunes.

En lo que aquí interesa, si se han incumplido de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y de cotización, el trabajador/a no se ve privado de su derecho a la prestación, debido a este principio de automaticidad de las prestaciones, sin perjuicio de la fijación de las correspondientes responsabilidades.

El pago adelantado de las prestaciones por las entidades gestoras, mutuas o servicios comunes, es también otro derecho de los trabajadores/as, pero con ciertos límites, ya que en ningún caso, podrá exceder de la cantidad equivalente a dos veces y media el importe del SMI vigente en el momento del hecho causante.

El artículo 124 de la LGSS, tal y como se ha apuntado anteriormente, fija con carácter general las condiciones de acceso a las prestaciones, y son, además de los requisitos concretos de cada prestación, estar afiliado y en alta al Régimen General o en situación asimilada al alta, al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario.

Según el artículo 125 de la LGSS, son situaciones asimiladas a la de alta: *«1. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador/a perciba la prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta al subsidio por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador/a durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato. 2. Los casos de excedencia forzosa, suspensión de contrato de trabajo por servicio militar o prestación social sustitutoria, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, convenio especial con la Administración de la Seguridad Social y los demás que señale el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrán ser asimilados a la situación de alta para determinadas contingencias, con el alcance y condiciones que reglamentariamente se establezcan. 3. Los trabajadores/as comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiere incumplido sus obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral. 4. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa la determinación de los recursos financieros precisos, podrá extender la presunción de alta a que se refiere el apartado anterior a alguna o algunas de las restantes contingencias reguladas en el presente Título. 5. Lo establecido en los dos apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de la obligación de los empresarios de solicitar el alta de sus trabajadores/as en el Régimen General, conforme a lo dispuesto en el artículo 100, y de la responsabilidad empresarial que resulte procedente de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente. 6. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador/a permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social».*

En las prestaciones cuya concesión o cuantía esté subordinada al cumplimiento de un determinado periodo de cotización, solamente serán computables las cotizaciones efectivamente realizadas.

No obstante, no se exigirán períodos previos de cotización para el derecho a las prestaciones que se deriven de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, salvo disposición legal expresa en contrario.

4.2. Incapacidad temporal

Tienen la consideración de situaciones determinantes de la incapacidad temporal las debidas a enfermedad, común o profesional, y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador/a esté impedido para el trabajo y reciba asistencia sanitaria, así como los períodos de observación por enfermedad profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

Durante esta situación se produce la suspensión de la relación laboral, cesando las obligaciones de trabajar y de remunerar, pero si se mantienen otras obligaciones como la de cotizar.

El nacimiento de la prestación económica no está condicionado a la previa solicitud del beneficiario sino que se hace efectiva de modo automático, una vez que se presentan los partes de baja y confirmación.

Los beneficiarios de esta prestación, son las personas integradas en el Régimen General que reúnan los siguientes requisitos:

Estar afiliadas y en alta, o en situación asimilada a la de alta, en la fecha del hecho causante, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social y que estén impedidas para el trabajo. Cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores/as se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones. Se considera situación de alta especial la huelga legal o cierre patronal. Es necesario tener cubierto un período de cotización, que depende de los supuestos; así:

- En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige período previo de cotización.
- En caso de enfermedad común, 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

La prestación consiste en un subsidio cuya cuantía está en función de la base reguladora y de los porcentajes aplicables a la misma.

En el caso de los trabajadores/as contratados para la formación, la base reguladora será, cualquiera que sea la contingencia de la que derive la incapacidad, el 75% de la base mínima de cotización que corresponda.

Con carácter general, el porcentaje en caso de enfermedad común y accidente no laboral, es el siguiente:

- 60% desde el día 4 hasta el 20 inclusive.
- 75% desde el día 21 en adelante.

En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional: 75% desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

En cuanto a la incapacidad temporal y el desempleo, cuando el trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal y se extingue su contrato durante ésta conviene distinguir:

- Si el trabajador/a se encuentra en IT por contingencias comunes, continua percibiendo la prestación por IT hasta que se extinga dicha situación, pasando a continuación a la situación legal de desempleo si el contrato se ha extinguido por una de las causas que dan lugar a

dicha situación y a percibir, si reúne los requisitos, la prestación por desempleo que hubiera obtenido el día en que se extinguió el contrato. En todo caso, se descontará del periodo de percepción del subsidio por desempleo el tiempo por el cual el trabajador/a siguió en IT.

- Si la IT es por contingencias profesionales, sigue percibiendo la prestación por IT en la misma cuantía que tenga reconocida hasta que se extinga dichas situación pasando al desempleo si reúne los requisitos y sin que proceda descontar del periodo de percepción del desempleo el tiempo en que hubiera estado en IT.
- Si el trabajador/a ya se encontraba percibiendo el subsidio de desempleo e incurre en IT:
  - Si es fruto de una recaída anterior, durante la vigencia del contrato de trabajo, percibe la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación de desempleo. Si el trabajador/a continúa en IT una vez que finaliza el periodo de desempleo sigue percibiendo la prestación por IT en la misma cuantía que la venía percibiendo.
  - Si no es fruto de una recaída anterior estando vigente un contrato de trabajo percibe la prestación por esta contingencia en cuantía igual que el desempleo. Si finaliza el periodo de desempleo el trabajador/a continúa percibiendo un subsidio por IT en cuantía igual al 80% del IPREM mensual (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples).

El periodo de desempleo no se amplia por la circunstancia de que el trabajador/a esté en una situación de IT. Cuando finalice la duración de la prestación de desempleo encontrándose el trabajador/a en IT y tenga derecho al subsidio por desempleo, el plazo de espera correspondiente para el nacimiento del derecho se cuenta a partir del día siguiente al de la extinción de la prestación por IT.

El reparto del abono del subsidio:

- Si se trata de una enfermedad común o un accidente no laboral, el empresario está obligado a abonar desde el 4º al 15º día. A partir del 16º será la entidad gestora o la mutua la encargada del pago (Los 3 primeros días pueden ir a cargo de la empresa si hay acuerdo).
- Si se trata de un accidente de trabajo, el día del accidente corresponde el pago al empresario y desde el primer día de la baja corresponde el pago a la entidad gestora o de la mutua.

El plazo máximo de duración de la prestación es el siguiente:

- 12 meses por contingencias comunes o profesionales con la adición de una posible prórroga de 6 meses.
- 6 meses de periodo de observación más otra posible prórroga de 6 meses cuando sea necesario para el estudio de la situación del trabajador/a a efectos de determinar si sufre enfermedad profesional o no. (En estos casos se puede llegar hasta un total de 24 meses de incapacidad temporal).

En cuanto a la regulación de la incapacidad temporal de trabajadores/as en Regímenes Especiales, son específicos para cada supuesto, remitiéndonos en esta Guía a su regulación.

La competencia jurisdiccional para conocer las resoluciones y los actos dictados en materia de cobertura de la prestación de incapacidad temporal, corresponde a la jurisdicción contenciosa-administrativa según el artículo 3.1 de la ley de Procedimiento Laboral.

Por Convenio Colectivo o acuerdo se puede complementar el subsidio derivado de IT a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador/a percibiría en caso de

estar en activo. En este caso, la responsabilidad del pago por este complemento es del empleador sin que exista responsabilidad subsidiaria de la mutua o del INSS, según la sentencia del TSJ de Castilla La Mancha de 1-11-94 y del TSJ de Galicia de 19-9-00.

4.3. Riesgo durante el embarazo

Esta nueva prestación está incluida dentro de la acción protectora de todos los regímenes del Sistema de la Seguridad Social.

La situación que protege es aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda, razonablemente, exigirse por motivos justificados.

No se considera situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones del puesto de trabajo desempeñado.

Son beneficiarias las trabajadoras por cuenta ajena y socias trabajadoras de sociedades cooperativas o laborales, declaradas en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliadas y en alta. (Al considerarse esta situación como una contingencia profesional no se exige ningún periodo de cotización concreto).
- En el caso de los representantes de comercio se exige, además, estar al corriente del pago de cuotas en la fecha en que sobrevenga la contingencia. Si no están al corriente, siempre que las cuotas debidas no afecten al período de carencia, se advertirá de la necesidad de que se pongan al corriente, quedando condicionado el pago de la prestación al cumplimiento de dicha obligación.
- En el caso de las artistas y profesionales taurinas, que resulten deudoras de cuotas en virtud de las regularizaciones que se efectúen al finalizar el ejercicio económico, será de aplicación lo indicado en el párrafo anterior.
- La cuantía de la prestación es del 100% de la base reguladora correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. El Tribunal Supremo considera como situación asimilada a la de alta la de la trabajadora que causa baja por maternidad al día siguiente de ser dada de alta médica de un proceso de incapacidad temporal, con el contrato de trabajo extinguido, y ello ha de ser así, dado que la trabajadora no está obligada a inscribirse como demandante de empleo ni a solicitar las prestaciones de desempleo, ya que no puede ejercer otro empleo si se encuentra en el período de descanso obligatorio, y, además, está legitimada para rechazar una oferta de trabajo si se encuentra en el período de descanso voluntario (STS 20-1-1995).

4.4. Lactancia natural

Se considera protegida aquella situación en que se encuentra la trabajadora por cuenta ajena durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que por el riesgo debiera

ser cambiada la trabajadora de puesto de trabajo y dicho cambio no resulte posible por razones técnicas, objetivas o por motivos justificados.

Se concederá este derecho en los mismos términos y condiciones que lo previsto para el subsidio de riesgo por embarazo. No procede este derecho en cuanto no se extinga la prestación por maternidad.

4.5. Maternidad

La prestación económica por maternidad se materializa en un subsidio a favor de los trabajadores/as, cualquiera que fuera su sexo, y que se encuentren en periodo de descanso en los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento. Es decir, esta prestación cubre o protege:

- La maternidad biológica,
- La adopción y el acogimiento familiar, de menores de 6 años, mayores de 6 años pero menores de 18, que sufran una discapacidad o minusvalía[2] o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar. (Si se quiere consultar la regulación de las situaciones de acogimiento y adopción es necesario acudir a los artículos 173 a 180 del Código Civil).

Con la introducción de la ley 3/2007 de Igualdad se establece que en caso de acogimiento, éste no puede ser inferior a un año para tener derecho a la prestación.

Tiene preferencia a la hora de ejercer este derecho la madre, salvo en los casos de adopción donde ambos están en la misma posición a la hora de ejercer este derecho.

Son Beneficiarios de esta prestación por maternidad/paternidad, los trabajadores/as por cuenta ajena, incluidos los trabajadores/as contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento familiar, preadoptivo o permanente.

Esta prestación puede disfrutarse, simultánea o sucesivamente, por la madre y el padre.

Son requisitos generales para disfrutar esta prestación:

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o a la del inicio del descanso, de ser anterior, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Asimismo se considera cumplido este requisito si el trabajador/a acredita haber cumplido 360 días de cotización en toda su vida laboral.
- No se exigirán periodos mínimos de cotización para el reconocimiento del derecho al subsidio por maternidad a los trabajadores/as que tengan menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
- Si el trabajador/a tiene entre 21 y 26 años a la fecha del parto o de la resolución administrativa de acogimiento o resolución judicial de adopción el periodo mínimo

2. A estos efectos, se entiende que el adoptado o acogido presenta alguna discapacidad, cuando acredite una minusvalía en un grado igual o superior al 33%.

exigido de cotización será de 90 días dentro de los 7 años anteriores a la fecha de descanso o 180 días cotizados durante toda su vida laboral.

- En caso de parto, si la madre trabajadora no reúne dicho período de cotización, el padre podrá percibir el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, pero descontando un período de 6 semanas.
- Si en el parto se produjese el fallecimiento de la madre, el otro progenitor tiene derecho a la prestación económica por maternidad durante todo el periodo o durante la parte que quedara de disfrute de dicho periodo, computando desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En este caso, es compatible el disfrute de esta prestación con el derecho al subsidio por paternidad. Si el beneficiario estuviera en situación de pluriempleo o pluriactividad disfrutará del derecho de manera independiente es decir, por cada uno de los empleos o actividades que realiza.

La prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora. Si el descanso por maternidad/paternidad es disfrutado, simultánea o sucesivamente, por la madre y por el padre, la prestación para cada uno se calcula en función de su respectiva base reguladora.

El subsidio por maternidad tiene una duración general de 16 semanas ininterrumpidas. En los casos de adopción, parto o acogimiento múltiples se ampliará en dos semanas por cada hijo o menor a partir del segundo. En el supuesto de discapacidad del hijo se aumentará en dos semanas y en los casos de hospitalización del neonato a continuación del parto podrá ampliarse hasta un total de 13 semanas.

El artículo 48 del ET permite que se disfrute este derecho a tiempo parcial. Esta situación no provoca que el contrato se transforme en uno de tiempo parcial y no se podrá realizar horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir y reparar daños extraordinarios y urgentes. Esta forma de ejercer este derecho requiere acuerdo previo entre el trabajador/a y el empresario. Esta posibilidad está abierta tanto para el padre como para la madre, quedando excluidas las primeras 6 semanas post- parto que son de descanso obligatorio.

Si se agota el periodo de maternidad y la beneficiaria continuase necesitada de asistencia sanitaria a consecuencia del parto y se encontrase incapacitada para el trabajo se la considerará en situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común.

Aquellas beneficiarias que cumplieran todos los requisitos vistos anteriormente salvo el periodo de cotización tendrán derecho al subsidio de maternidad de naturaleza no contributiva. La cuantía diaria de la prestación será del 100% del IPREM vigente. Sin embargo, si la cuantía que resulte de calcular la base reguladora diaria de incapacidad temporal por contingencias comunes fuera inferior se tomará ésta. La duración de esta prestación será de 42 días naturales después del parto. Se podrá aumentar el periodo en 14 días naturales cuando se trate de una familia numerosa, o en una familia monoparental o en los supuestos de parto múltiple o cuando la madre o el hijo tengan una discapacidad superior al 65%. El incremento de la duración es único no siendo acumulable si coincide más de una de las circunstancias enunciadas.

4.6. Paternidad

La introducción de la ley de Igualdad ha regulado el permiso de paternidad en los artículos 133 octies, nones y decies. Tienen derecho a ella el otro progenitor o adoptante en los mismos supuestos en que da lugar el permiso de maternidad.

Se exige acreditar un periodo de 180 días de cotización en el período de los últimos 7 años o 360 días en toda la vida laboral.

La prestación económica es idéntica a la de maternidad, pero su duración se limita a 13 días (que comenzarán a computarse habitualmente desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a), ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Se pueden acumular 2 días más en caso de parto, acogimiento o adopciones múltiples por cada hijo/a a partir del segundo. Tendrán derecho a 15 días naturales ininterrumpidos por el nacimiento, adopción o acogimiento de uno o más hijos a aquellos beneficiarios que estando integradas en el Régimen General de Seguridad Social, se les aplique el Estatuto Básico del Empleado Público. Tendrán derecho a 20 días naturales ininterrumpidos cuando el nacimiento, acogimiento o adopción se produzca en una familia numerosa, monoparental o cuando existiera en la familia una persona con discapacidad en un grado igual o superior al 33%. Igualmente se sumaran los 2 días por cada hijo/a a partir del segundo. También tendrán derecho a 20 días los beneficiarios cuyo hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en grado igual o superior al 33%.

La disposición Transitoria novena de la ley 3/2007 prevé la ampliación paulatina de este derecho hasta alcanzar un periodo de 4 semanas de permiso de paternidad en un periodo progresivo de 6 años desde la entrada en vigor de la ley

La suspensión en este caso es independiente del permiso de paternidad, excepto en casos de adopción o acogimiento donde sólo uno de los dos progenitores podrá ejercer este derecho, según acuerden. Eso sí, si uno disfruta íntegramente del derecho por maternidad, el derecho a disfrutar de la suspensión por paternidad sólo podrá ser disfrutado por el otro progenitor.

Cabe señalar que el disfrute de este derecho a tiempo parcial es incompatible con la reducción de jornada, la ausencia para el cuidado de hijos prematuros u hospitalizados, con las ausencias o reducciones por lactancia, con la reducción de jornada por guarda legal, y con la excedencia por cuidado de familiares.

4.7. Prestación por Seguro Escolar

Están incluidos en el campo de aplicación del Seguro Escolar todos los estudiantes españoles menores de 28 años, que cursen estudios oficiales de Bachiller, Tercero y Cuarto de ESO, Formación Profesional, Formación Profesional Especial, Estudios Universitarios y Doctorado.

Los riesgos que cubre esta prestación son:

- El accidente escolar: Se considera accidente escolar toda lesión corporal que sufra el asegurado con ocasión de actividades directa o indirectamente relacionadas con su condición de estudiante, incluidas las deportivas, asambleas, viajes de estudios, de prácticas o de «fin de carrera» y similares, siempre que estas actividades hayan sido organizadas por los centros de enseñanza.
- El infortunio familiar: Es la situación sobrevenida en el hogar del estudiante, que le impide continuar los estudios ya iniciados y que puede estar ocasionada por el fallecimiento del cabeza de familia o por ruina o quiebra familiar. Esta prestación consiste en el abono de 86,55 €/año durante el número de años que le falten al estudiante para finalizar su carrera (sin repetir curso) y en todo caso hasta que el beneficiario cumpla los 28 años. Si la familia es numerosa de categoría general se percibiría 103,85 € /año y si se trata de una familia numerosa de categoría especial percibirá 129,82 €/año. La citada prestación

puede suspenderse si la situación económica familiar es desahogada. La solicitud para recibir este subsidio deberá ser resuelto en el plazo de 90 días.
- La enfermedad. El estudiante víctima de un accidente tendrá derecho asistencia médica y farmacéutica, así como a una posible indemnización por incapacidad permanente y muerte.

Este seguro comprende una serie de prestaciones complementarias como son: la ayuda al estudiante que proporciona préstamos sin intereses con el fin de que el alumno pueda realizar estudios medios o superiores, las ayudas al graduado que facilitan préstamos sin interés para la preparación de oposiciones, la especialización de estudios o el establecimiento profesional y otro tipo de ayudas que dependen de la disponibilidad económica del régimen especial de estudiantes como las becas.

4.8. Jubilación

Esta prestación cubre la pérdida de ingresos que sufre un trabajador o trabajadora, al dejar de trabajar, por cuenta ajena o propia.

4.8.1. Contributiva

En su modalidad contributiva, la prestación por jubilación, consiste en una pensión vitalicia, que la persona que accede a la jubilación percibe doce pagas al año, más dos pagas extraordinarias en junio y noviembre, en cantidad distinta dependiendo de la modalidad y edad de jubilación a la que haya accedido. La edad general de acceso a la jubilación son los 65 años de edad, aunque existen, como veremos sintéticamente, edades distintas de acceso a la prestación.

Por otra parte, una anterior redacción del ET, en su Disposición Adicional 5ª, establecía la jubilación obligatoria a los 69 años, pero esta disposición fue declarada inconstitucional por STC 22/1985, de 30 abril.

Pueden ser beneficiarios de la prestación por jubilación, los trabajadores/as españoles por cuenta ajena, que trabajen en España; y los trabajadores/as españoles no residentes en territorio nacional, tales como funcionarios y laborales al servicio de la administración pública española en el extranjero o sean empleados de organismos internacionales.

Los requisitos generales de acceso a la prestación son:

- Estar afiliado y en situación de alta o asimilada (recordar Nota a Pie de Página número 1 de este Capítulo).
- Cumplir la edad mínima exigida en cada supuesto.
- Haber cotizado el periodo mínimo correspondiente.
- Que se produzca el hecho causante (que como regla general, se produce el día que cesa en el trabajo como consecuencia de haber accedido a la edad correspondiente para jubilarse).

4.8.1.1. *Supuestos*

Vamos a sintetizar los distintos supuestos de acceso a la prestación por jubilación. Así, tal y como hemos mencionado anteriormente, la edad general de acceso a esta prestación son

los 65 años, pero cabe la posibilidad de acceder a la jubilación con anterioridad a cumplir esta edad, e incluso prolongar la edad laboral más allá de estos 65 años.

Ha habido novedosas reformas legislativas referidas al acceso a la jubilación, sobre todo en cuanto la ampliación de los supuestos de acceso a la jubilación anticipada y con respecto a la compatibilización de la pensión de jubilación con la actividad laboral, reformas con un claro ánimo de incentivar el retraso en el cobro de la prestación por jubilación, para así provocar un resultado positivo en la caja de la Seguridad Social, pero a cambio de alargar la vida laboral de los trabajadores/as, a los cuales se les ofrece a modo de alternativa, como veremos, unas pensiones por jubilación cada vez más limitadas, por cuanto con la situación real del mercado de trabajo en el estado español, y con las condiciones laborales y sociales a las que los trabajadores/as están sometidos hoy por hoy, el alcanzar la edad de jubilación con la expectativa de una pensión digna no es real, y mucho menos cumpliendo los requisitos establecidos para anticipar la jubilación.

Los requisitos generales de acceso a la prestación por jubilación son los siguientes:

- Estar afiliado y en alta, o situación asimilada, a la Seguridad Social.
- Haber cotizado un periodo mínimo de 15 años, de los cuales, al menos dos, deben estar comprendidos en los últimos quince años anteriores al cese en el trabajo por cumplir la edad de jubilación.
- En este apartado es importante apuntar que la reforma del 2007 endurece el periodo de carencia a acreditar. Esto es así, porque se suprime la posibilidad de computar la parte proporcional correspondiente de las pagas extraordinarias. Anteriormente con un periodo de cotización de 12,5 años se lograban acreditar 15 años de cotización al sumar las pagas extras. La reforma supone un incremento progresivo de los días de cotización efectiva de acuerdo con el periodo transitorio. Este régimen transitorio se traduce en que en el año 2013 se exigirán 5.475 días cotizados, esto es, 775 días más que antes de la reforma.
- Cumplir 65 años de edad y cesar en la actividad laboral.

De igual forma cabe acceder a la jubilación total o parcial. Esta última fórmula supone la posibilidad, como hemos hecho referencia, de compatibilizar la prestación por jubilación con la actividad laboral a tiempo parcial. A su vez, hay dos supuestos de jubilación parcial: por una lado, los trabajadores/as que hayan llegado a los 65 años de edad y reúnan los requisitos generales; y por otro, los que se encuentren entre los 60 y 65 años de edad, supuesto en el que será necesaria la celebración de un contrato de relevo.

En cuanto a la jubilación anticipada, existen también varios supuestos:

- Trabajadores/as por cuenta ajena con 60 años de edad, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, que tuvieran la condición de mutualista a 1 de enero de 1967.
- Trabajadores/as con 61 años de edad que cesen en el trabajo en contra de su voluntad, que estén inscritos como desempleados durante al menos seis meses anteriores a la solicitud de la prestación por jubilación, y que hayan cotizado al menos 30 años.
- Trabajadores/as con 64 años de edad al que se les sustituye por un trabajador/a en situación de desempleo. Esta es una modalidad especial cuya finalidad es el fomento de empleo por la cual el trabajador/a que se jubila lo hace con las mismas condiciones que si tuviera 65 años.

Cada uno de los supuestos vistos, supone una cuantía de la pensión de jubilación distinta. Así:

- Para los trabajadores/as con 65 o más años de edad, es decir, el supuesto normal de acceso a la prestación por jubilación, la cuantía de la pensión responde a un cálculo entre la base reguladora y los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que comienza con el 50% a los 15 años, aumentando un 3% por cada año adicional comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto y un 2% a partir del vigésimo sexto hasta alcanzar el 100% a los 35 años. Veamos:

Cuadro nº52

Años de cotización	Porcentaje de la base reguladora	Años de cotización	Porcentaje de la base reguladora
A los 15 años	50%	A los 26 años	82%
A los 16 años	53%	A los 27 años	84%
A los 17 años	56%	A los 28 años	86%
A los 18 años	59%	A los 29 años	88%
A los 19 años	62%	A los 30 años	90%
A los 20 años	65%	A los 31 años	92%
A los 21 años	68%	A los 32 años	94%
A los 22 años	71%	A los 33 años	96%
A los 23 años	74%	A los 34 años	98%
A los 24 años	77%	A los 35 años	100%
A los 25 años	80%		

- Si el trabajador/a accede a la prestación por jubilación con una edad superior a los 65 años, el porcentaje de la prestación es el resultante de sumar un 2% al 100% de la base reguladora, por cada año cotizado desde que el trabajador/a cumplió los 65 años, eso sí, siempre que el trabajador/a tuviera cotizados 15 años. (Antes de la reforma se exigía 35 años cotizados), así:
  - Si el trabajador/a acredita sólo 15 años cotizados podrá sumarse un 5% más por año.
  - Si suma 25 años cotizados podrá sumarse otro 4% por año.
  - Si llevara 40 años cotizados al cumplir los 65 años se podrá sumar un 3% por cada nuevo año de cotización.
- En el caso de trabajadores/as jubilados anticipadamente y que tenían la condición de mutualistas al 1 de enero de 1967, la cuantía de la pensión de jubilación se determina en base a la tabla anterior, reduciendo un 8% por cada año o fracción que le falte al trabajador/a para cumplir los 65 años de edad. Llegados los 65 años, el trabajador/a percibe el 100% de la cuantía de la pensión que le correspondiera según la tabla anterior.
- Los trabajadores/as jubilados anticipadamente con 61 años de edad, no mutualistas al 1 de enero de 1967, la pensión que percibirán será objeto de una reducción entre el 6% y el 8%, de la cuantía que le correspondería según la tabla anterior, dependiendo de los años cotizados. Si tuviera entre 30 y 34 años cotizados completos se le descontará el 7,5%, si tuviera entre 35 y 37 años de cotización completos se le descontará el 7%, si acredita entre 38 y 39 años de cotización se descontará un 6,5% y si tiene 40 o más años de cotización acreditados se descontará un 6%.

4.8.2. No contributiva

De la modalidad no contributiva de la prestación por jubilación, que se encuentra regulada en los artículos 167 y siguientes de la LGSS, son beneficiarios los ciudadanos, españoles o no, residentes en el Estado español, mayores de 65 años, que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener más de 65 años, tal y como hemos visto.
- Residir legalmente en territorio español durante, al menos, 10 años entre la edad de 16 y los 65, de los cuales al menos dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud. En el caso de ciudadanos europeos, a estos efectos se contabilizan los periodos de residencia en estados de la Unión Europea.
- Carecer de rentas o ingresos; esto es, carecer, en el año 2009, de ingresos o rentas superiores a 4.708,62 € .En el caso de que el interesado conviva con otras personas, esta cantidad varía.

Su cuantía se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y para el año 2003 ha quedado fijada en 4.708,62 € íntegros anuales o 336,33 € mensuales.

4.9. Incapacidad Permanente

Esta prestación se devenga por la presumible imposibilidad del trabajador/a para desempeñar, en diversos grados una actividad remunerada.

4.9.1. Incapacidad Permanente Parcial

Se encuentran en ella aquellos trabajadores/as que, sin estar imposibilitados para su trabajo habitual, han sufrido un menoscabo en su capacidad para desempeñarlo superior al 33 %.

Es preciso para tener derecho a la prestación estar en situación de alta o asimilado al alta (ej. desempleo o prórroga de los efectos de la incapacidad temporal), no tener 65 años o, teniéndolos, no cumplir los requisitos para acceder a una pensión contributiva de jubilación (si se trata de una enfermedad común o accidente no profesional), además de tener cotizados un periodo de 1800 días en los diez últimos años previos a que se haya extinguido la Incapacidad Temporal que devino en Incapacida Permanente, salvo que el hecho causante sea un accidente (laboral o no) o una eferemedad profesional, donde no se exigirá tiempo cotizado.

La cuantía será de un pago único equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora que se utilizó para computar la incapacidad temporal de la que deriva la permanente o, en caso de no existir ésta, de la que se hubiera tenido.

Esta prestación es compatible con el desempeño de cualquier actividad remunerada, incluyendo la habitual del trabajador/a (el trabajador/a podrá solicitar al empresario, si su rendimiento se ve afectado por la incapacidad, que le reubique en puesto que pueda desempeñar o, caso de no existir, podrá éste disminuirle la retribución hasta un 25 %, con el límite del salario mínimo interprofesional)

4.9.2. Incapacidad Permanente Total

Están en esta situación los trabajadores/as que se ven incapacitados para desempeñar su profesión habitual, pudiendo, por el contrario, desempeñar otras actividades remuneradas. Habrá que estar al caso particular para determinar si lo que le ocurre al concreto trabajador/a le impide desempeñar absolutamente su profesión.

Es preciso (al igual que en el anterior supuesto) para tener derecho a la prestación estar en situación de alta o asimilado al alta (ej. desempleo o prórroga de los efectos de la incapacidad temporal), no tener 65 años o, teniéndolos, no cumplir los requisitos para acceder a una pensión contributiva de jubilación (si se trata de una enfermedad común o accidente no profesional).

Además se exige un periodo mínimo de cotización (salvo para accidentes o enfermedades profesionales), para los menores de 31 años un tercio del tiempo transcurrido entre los dieciséis años y el momento del hecho causante y para los mayores de esa edad, un cuarto de dicho periodo, siempre que se encuentren en los 10 años anteriores al hecho causante o los 10 anteriores a la que cesara la obligación de cotizar, si se accede a la prestación desde una situación en la que no haya esta obligación.

La prestación, con carácter general, tendrá carácter mensual y será equivalente a:

- El 55 % de la base reguladora en general.
- El 75 % de la misma para trabajadores/as mayores de 55 años que, por su formación y la situación laboral de su lugar de residencia se presuma que tendrá dificultades para obtener un nuevo empleo.
- Se establece un recargo del 30 al 50 % a cargo del empresario en los casos de accidente o enfermedad profesional causada por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador/a.

Para calcular las bases reguladoras se seguirán las siguientes reglas:

- Para menores de 52 años por enfermedad común: la suma de las bases de cotización que correspondan en virtud del período mínimo exigible, por el número de meses a que dichas bases se refieran, multiplicando este divisor por el coeficiente 1,1666.
- Para mayores de 52 años por enfermedad común: el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante.
- En caso de accidente no profesional: el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de 24 meses. Dicho período será elegido por el beneficiario dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la pensión.
- En caso de accidente de trabajo o enfermerdad profesional: el resultado de dividir por 12, la suma de: el sueldo y antigüedad diarios del trabajador/a por 365, las pagas extraordinarias por su importe total del año anterior y la división de los pluses, horas extraordinarias del año anterior por los días efectivamente trabajados ese año, multiplicada esta última cantidad por 273. Los menores de 60 años podrán elegir, en

lugar de esta forma de cobro, una indemnización de tanto alzado, que, dependiendo de la edad, va de las 12 a las 84 mensualidades, en el caso de que el trabajador/a destine esta indemnización a conseguir una fuente de ingresos distinta como trabajador/a autónomo. La prestación de incapacidad permanente total es compatible con el desempeño de actividades remuneradas, pero no así, el incremento del 20 % para los mayores de 55 años.

4.9.3. Incapacidad Permanente Absoluta

Están en esta situación los trabajadores/as que no puedan desempeñar ningún tipo de profesión u oficio.

Los requisitos son idénticos que en el caso de la Incapacidad Permanente Total, pero se incluirán también los trabajadores/as que no estén de alta en el momento del hecho causante, siempre y cuando, si la incapacidad de estos últimos no se deriva de accidente de trabajo o enfermendad profesional, deben tener cotizados 15 años, 3 de los cuales en los últimos 10.

La cuantía será del 100 % de la base reguladora, incrementada de un 30 a un 50 % cuando medie responsabilidad del empresario y a cargo del mismo, de forma análoga a la incapacidad permanente total.

La base reguladora se calcula igual que en la incapacidad permanente total, con la salvedad de que en los trabajadores/as que no estén de alta, será el resultado de dividir entre 112 las bases de cotización de los 96 meses anteriores al hecho causante.

Esta prestación es compatible con las actividades que sean compatibles con el estado del inválido, siempre que no supongan una recalificación del grado de incapacidad.

4.9.4. Gran Invalidez

En esta situación están los trabajadores/as que, estando en situación de Invalidez Permanente Absoluta necesitan la ayuda de otra persona para realizar los actos más elementales de la vida (comer, asearse, etc).

Se incrementará la prestación que se reciba por Incapacidad Permanente Absoluta en, al menos un 45 %, o, si es superior, la suma del 45 % de la base mínima de cotización del momento en que ocurra el hecho causante más el 30 % de la última base de cotización del trabajador/a.

4.9.5. Invalidez no contributiva

Para aquellas personas que carezcan de rentas iguales a la cuantía de esta pensión en cómputo anual y tengan un grado de invalidez superior al 65 %, se abonará una pensión igual a la pensión de jubilación no contributiva incrementada en un 50 % para personas con una minusvalía de, al menos, el 75 % que necesiten, para las actividades cotidianas, ayuda de otra persona.

4.10. Prestación por desempleo

4.10.1. Introducción

En el contexto de la crisis económica internacional las medidas adoptadas por la práctica totalidad de los gobiernos de los países ricos, lejos de centrarse en garantizar el mantenimiento del empleo se han focalizado en adoptar medidas con respecto a las prestaciones por desempleo, derivando los costes sociales de la situación económica hacia los trabajadores/as, en lugar de erosionar las enormes tasas de beneficios que las empresas han obtenido durante el periodo de crecimiento que precedió al año 2008.

En el caso concreto del gobierno español del PSOE, siguiendo las premisas del decretazo de Aznar, se han asumido los criterios neoliberales que afirman que la destrucción de empleo deriva, no bien del estallido de burbujas especulativas provocadas por la economía de casino que ha llevado a los mercados internacionales al colapso, sino de un presunto «alto coste» de la mano de obra y a una excesiva cuantía de las prestaciones de desempleo que llevan a los trabajadores/as a «no querer encontrar trabajo». Todas sus medidas de «fomento del empleo» han ido encaminadas a reducir las cotizaciones empresariales en la contratación, disminuyendo, de esta manera la capacidad de actuación de la Seguridad Social y, en general, el sistema público de protección de situaciones personales coyunturalmente desfavorables.

Pese a las altas tasas de desempleo[3], que rozan los cuatro millones de parados reconocidos (la realidad superará, gracias al empleo no declarado y a al uso de técnicas estadísticas que disminuyen la contabilidad por la vía de eliminar a parados de larga duración) el gobierno no ha tomado medida alguna que aumente la cuantía o la duración de las prestaciones contributivas y no contributivas de desempleo, más allá de fomentar los expedientes suspensivos de regulación de empleo por la vía de eliminar los periodos de percepción de las prestaciones en estos supuestos como «consumidos por el trabajador/a» cuando posteriormente se enfrente a un despido. Esto es especialmente grave cuando ya hay muchas personas que en el año 2009[4] no perciben ninguna prestación, ni contributiva ni no contributiva en su situación de desempleo.

4.10.2. Prestación por desempleo contributiva

La protección puede ser:

- total definitiva cuando se extingue la relación laboral,
- total temporal cuando se suspende la relación laboral;

3. El paro en el Estado Español al IV trimestre de 2008, suponía el 13,09% de la Población Activa (ambos sexos). El paro en las mujeres representaba el 15,01%, siendo la de los hombres el 13 % de la misma. En esa fecha sólo estaba empleado el 51,8 % de la población mayor de 16 años.

4. Beneficiarios de prestaciones por clase de prestación y sexo:

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Total	2.418.842	100	1.073.742	100	1.345.100	100
Nivel contributivo	1.634.670	67,58	595.170	55,43	1.039.500	77,28
Nivel Asistencial	784.174	32,42	478.574	44,57	305.600	22,72

- No se han incluido los perceptores de la renta activa de inserción
- Fuente: Boletín de Estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (ENE-FEB 2009)

- y parcial cuando la jornada laboral se reduce temporalmente un mínimo de una tercera parte.

Los beneficiarios se encuentran regulados en el artículo 205 de la LGSS y en el RD 625/1985, en su artículo 1.

Para tener derecho a la prestación por desempleo los trabajadores/as deben cumplir os siguientes requisitos:

- Estar afiliado a la Seguridad Social, o situación asimilada. Se debe estar afiliado o de alta o en situación asimilada, en algún régimen que contemple la contingencia por desempleo.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización (el período mínimo de cotización es de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo).
- Estar en situación legal de desempleo. El trabajador/a se encuentra en situación legal de desempleo cando se extingue, suspende o reduce su contrato de trabajo. La extinción no puede deberse a causa imputable al trabajador/a sino que debe tener su origen en expediente de regulación de empleo, jubilación, muerte o incapacidad del empresario, despido, despido basado en causas objetivas, resolución voluntaria del trabajador/a, expiración del tiempo convenido, realización de la obra o servicio, resolución del período de prueba, declaración de incapacidad permanente total del trabajador/a, suspensión de la relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo, reducción en una tercera parte, fijos discontinuos que carezcan de ocupación efectiva, los retornados a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero.
- No haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, salvo que no se tenga acreditado el período de cotización requerido para devengar la prestación correspondiente.

La duración de la prestación por desempleo contributiva, se fija en función del tiempo de ocupación cotizada en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Se regula en el artículo 210 de la LGSS, la escala que corresponde:

Cuadro nº53

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

La cuantía de la prestación se encuentra regulada en el artículo 211 de la LGSS, y se encuentra limitado por un máximo y por un mínimo, que se halla aplicando un porcentaje a una base reguladora. Así, el porcentaje se establece atendiendo al tramo de duración de la prestación, y se corresponde con el 70% de la base reguladora durante los 180 primeros días, y con el 60% de la base reguladora a partir del día 181 y hasta el final de la prestación.

La base reguladora[5] se obtiene por el promedio de las bases de cotización por la contingencia de desempleo, durante los últimos 180 días del período anterior a la situación legal de desempleo o el momento en que cesó la obligación de cotizar.

El límite máximo: la prestación no será superior al 175% del Indicador Público de Rentas a Efectos Múltiples (IPREM), salvo cuando el trabajador/a tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso la cuantía máxima podrá elevarse reglamentariamente, en función del número de hijos, hasta el 200 o 225% del IPREM[6].

Por otra parte, la prestación no podrá ser inferior al 107% o al 80% por ciento del IPREM, según que el trabajador/a tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo. En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial, las cuantías mínima y máxima se determinarán teniendo en cuenta el IPREM en función de las horas trabajadas.

La Tramitación ha variado de manera importante tras el «Decretazo», (R-DL 5/2002) y tras la posterior ley de convalidación (L 45/2002). Hay que indicar que ahora corresponde situación legal de desempleo con el despido, que se acredita con la comunicación de despido que entrega la empresa al trabajador/a (la llamada carta de despido). Corresponde la prestación por desempleo, tanto ante un despido procedente como improcedente. Además, no se requiere impugnar el despido para tener derecho de acceso al desempleo.

En la fecha de la solicitud de la prestación por desempleo, el trabajador/a deberá suscribir un compromiso de actividad consistente en la obligación que adquiere el desempleado de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad.

A efectos de protección por desempleo, se entenderá por colocación adecuada la profesión demandada por el trabajador/a y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. Y, en todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada.

Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de Empleo puedan ser ejercidas por el trabajador/a.

A su vez, la colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador/a, o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador/a acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera dos horas de duración diaria, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20% del salario mensual, o cuando el trabajador/a tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar del nuevo empleo.

La prestación se puede suspender, lo que supone la interrupción del, y las causas que lo motivan son:

5. En el cálculo de la base reguladora se excluye la retribución por horas extraordinarias con independencia de su inclusión en la base de cotización por dicha contingencia. A efectos de este calculo dicha retribución no se incluye en los certificados de empresa.

6. El IPREM anual para 2009 asciende a 6.326,86 euros, **según la Ley de Presupuestos Generales del estado.**

- Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar alguna, cuya cuantía en cómputo mensual exceda del SMI.
- Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses.
- Realización de un trabajo por cuenta propia de duración inferior a veinticuatro meses.
- Sanción por infracción leve; y son infracciones leves:
  - La no comparencia ante la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, Servicio de Empleo, Agencias de Colocación sin fines lucrativos o Entidades Asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo a su requerimiento salvo causa justificada.
  - No renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determine en el documento correspondiente.
  - No devolver a la Oficina de Empleo, o en su caso, a las Agencias de Colocación sin fines lucrativos, en el plazo de 5 días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fechas indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquellas.
  - No devolver a la Oficina de Empleo, o en su caso, a las Agencias de Colocación sin fines lucrativos, en el plazo de 5 días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fechas indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquellas.
  - No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, incluida la no acreditación de la búsqueda activa de empleo, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave.
- Sanción por infracción grave, que son:
  - Rechazar una oferta de empleo adecuada.
  - Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional

La suspensión por sanción, además de interrupción en el abono de las prestaciones, supondrá la reducción de la duración de la prestación reconocida en un mes, como mínimo, o de tres, según se trate de infracción leve o grave, pudiendo llegar hasta seis meses en los casos de reincidencias sucesivas.
En todos los casos de suspensión, salvo en el supuesto de sanción, el trabajador/a debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Empleo que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión.

El derecho a la prestación por desempleo se extingue por las causas siguientes:

- Agotamiento del período de duración de la prestación.
- Traslado de residencia al extranjero del trabajador/a, salvo en los casos de suspensión o de autorización para percibir la prestación por desempleo en otro país miembro de la Unión Europea.
- Fallecimiento del beneficiario.
- Que el beneficiario pase a ser perceptor de una pensión por jubilación o invalidez (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de invalidez optar entre una u otra prestación.
- Realización de trabajo por cuenta ajena, de duración igual o superior a doce meses.
- Cumplimiento por parte del beneficiario de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tenga derecho a la pensión por esta contingencia.
- Renuncia voluntaria al derecho.

- Imposición de sanción de extinción por la comisión de una cuarta una infracción leve, habiéndose cometido la anterior infracción en los doce meses anteriores.
- Imposición de sanción de extinción por reincidencia por tercera vez en alguna de las siguientes infracciones graves, habiéndose cometido la anterior dentro de los doce meses anteriores:
  - Rechazo de oferta de empleo adecuado.
  - Negativa a participar en trabajo de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales.
- Imposición de sanción de extinción por infracción grave de no comunicar la baja, 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
- Imposición de sanción de extinción de la prestación por infracción muy grave, que son:
  - Obtener fraudulentamente prestaciones indebidas o superiores a las que corresponden.
  - La connivencia con el empresario para la obtención indebida de las prestaciones por desempleo.
  - Compatibilizar el percibo de la prestación con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en caso de trabajo a tiempo parcial.
  - La no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores/as.

4.10.3. Prestación por desempleo no contributiva. Subsidio por desempleo

Tienen derecho al subsidio por desempleo los trabajadores/as que se encuentran en los supuestos que se resumen a continuación. En general, esta prestación debe solicitarse en el plazo de quince días desde la fecha de agotamiento de la prestación contributiva, y como regla general, es una percepción prorrogable.

4.10.3.1. *Trabajadores/as que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares*

Para el acceso al subsidio deben:

- Haber agotado la prestación contributiva por desempleo.
- Tener responsabilidades familiares.
- Estar desempleado
- Estar inscrito como demandante de empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes desde el agotamiento de la prestación contributiva, o del subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva por desempleo de 24 meses. Se excluye de esta obligación a los trabajadores/as, siempre que la situación protegida por el subsidio se produzca hasta el 31 de diciembre de 2009, según el RD 2/2009 de 6 de marzo.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Si el trabajador/a tuviera derecho al «subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años» percibiría éste.

Su duración es de seis meses, prorrogables previa solicitud, por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de dieciocho meses, con las siguientes excepciones:

- Los menores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de, al menos, 6 meses tendrán, además, derecho a otra prorroga de 6 meses, hasta totalizar 24 meses.
- Los mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de 4 meses tendrán, además, derecho a otra prorroga de 6 meses, hasta totalizar 24 meses.
- Los mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de, al menos, 6 meses tendrán, además, derecho a dos prorrogas de 6 meses cada una, hasta totalizar 30 meses.

La edad debe tenerse en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva por desempleo.

La percepción económica del subsidio es una cantidad del 80 % del IPREM vigente en cada momento.

Existe la posibilidad de prorrogar el subsidio por desempleo.

4.10.3.2. ***Trabajadores/as mayores de 45 años que han agotado la prestación por desempleo y no tuvieran responsabilidades familiares.***

Son requisitos para el acceso a este subsidio:

- Estar desempleado
- Estar inscrito como demandante de empleo y no haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes desde el agotamiento de la prestación contributiva, o del subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva por desempleo de 24 meses.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75% del SMI.
- Tener cumplidos 45 años en la fecha de agotamiento de la prestación.

Si el trabajador/a tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años» percibiría éste.

La duración de este subsidio es de seis meses.

La percepción económica del subsidio es una cantidad del 80 % del IPREM vigente en cada momento.

4.10.3.3. ***Trabajadores/as emigrantes retornados***

Es necesario para su percepción:

- Estar desempleado
- Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de un mes desde la fecha de su retorno
- No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, en el plazo de un mes desde la inscripción como demandante de empleo
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75% del SMI.

- Acreditar haber trabajado como mínimo12 meses en los últimos seis años desde su última salida de España, en países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo.
- En caso de haber trabajado un mínimo de 6 meses, sin llegar a 12, y haber cumplido 45 años, cabe la posibilidad de acceder a esta prestación a través de la Renta Activa de Inserción.
- No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo.

Si el trabajador/a tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años» percibiría éste, al igual que si el trabajador/a tuviera derecho al «subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años» .

Su duración es de seis meses, prorrogables previa solicitud, por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses.

La percepción económica del subsidio es una cantidad del 80 % del IPREM vigente en cada momento.

4.10.3.4. ***Trabajadores/as que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva***

Son requisitos para su percepción:

- Estar desempleado y en situación legal de desempleo.
- Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de 15 días, desde la situación legal de desempleo
- Tener cotizados, en un régimen de la Seguridad Social que contemple la contingencia de desempleo, al menos 3 meses, si tiene responsabilidades familiares, o 6 meses si no las tiene y, no tener cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho a prestación contributiva
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Si el trabajador/a tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años» percibiría este subsidio.

Su duración estará en función del número de meses cotizados y si tiene o no responsabilidades familiares; así, en el caso de que el trabajador/a tenga responsabilidades familiares, la duración será de tres, cuatro o cinco meses, si se ha cotizado tres, cuatro o cinco meses, respectivamente. O veintiún meses si se han cotizado seis ó más meses. En este supuesto, el derecho se reconocerá por seis meses, prorrogables por iguales períodos, hasta su duración final.

En el caso de que el trabajador/a no tenga responsabilidades familiares, su duración es de seis meses si se han cotizado 6 ó más meses.

La duración del subsidio en el caso de trabajadores/as fijos discontinuos, será equivalente al número de meses cotizados por desempleo en el año anterior a la solicitud.

La percepción económica del subsidio es una cantidad del 80 % del IPREM vigente en cada momento.

4.10.3.5. ***Liberados de prisión***

Son requisitos generales:

- Estar desempleado.
- Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de un mes desde la fecha de su excarcelación.
- No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, en el plazo de un mes desde la inscripción como demandante de empleo
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo.
- Que la privación de libertad haya sido de una duración superior a 6 meses.

La percepción económica es supone el 80 % del IPREM vigente en cada momento.

4.10.3.6. ***Trabajadores/as que sean declarados plenamente capaces o inválidos parciales como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, invalidez permanente absoluta o total para la profesión habitual***

Sus requisitos son:

- Estar desempleado
- Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de un mes desde la fecha de la resolución del expediente de revisión de mejoría
- No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, en el plazo de un mes desde la inscripción como demandante de empleo.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias

Si el trabajador/a tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años» percibiría éste.

Su duración es de seis meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de dieciocho meses

La percepción económica es del 80 % del IPREM vigente en cada momento.

4.10.3.7. ***Subsidio Especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado prestación por desempleo de 24 meses***

Requisitos:

- Estar desempleado
- Tener cumplidos 45 años en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva
- Haber agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo de 24 meses de duración
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias
- En el caso de los trabajadores/as fijos-discontinuos, además de la extinción de la prestación por desempleo, será requisito haber cotizado como tales un mínimo de nueve años durante su vida laboral.

Su duración es de seis meses, a partir del agotamiento de la prestación contributiva., si se solicita dentro del plazo establecido.

Una vez agotado este "Subsidio Especial" los trabajadores/as podrán obtener el "Subsidio por desempleo" correspondiente

La prestación económica estará en función del número de cargas familiares. Así:

- Con un familiar, o ninguno a su cargo: el 80 % del IPREM.
- Con dos familiares a su cargo: el 107 % del IPREM.
- Con tres o más familiares a su cargo: el 133 % del IPREM.

4.10.3.8. ***Subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años***

Los requisitos para su percepción son:

- Estar desempleado
- Tener cumplidos 52 años en la fecha de solicitud
- Estar inscrito como demandante de empleo y no haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias
- Haber cotizado por desempleo un mínimo de 6 años a lo largo de su vida laboral
- Cumplir todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión de jubilación en el Sistema de la Seguridad Social.
- Estar incluido en alguno de los supuestos siguientes:
  - Haber agotado una prestación contributiva por desempleo, sin que sea exigible tener responsabilidades familiares.
  - Acreditar haber trabajado como mínimo 12 meses en los últimos seis años desde su última salida de España, en países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, y no tener derecho a la prestación contributiva por desempleo.
  - Ser liberado de prisión sin derecho a prestación contributiva por desempleo cuando la privación de libertad hubiera sido por tiempo superior a 6 meses.
  - Estar en situación legal de desempleo, no tener derecho a prestación contributiva por desempleo por no haber cubierto el período mínimo de cotización (12 meses), siempre que hayan cotizado, al menos, 3 meses
  - Haber sido declarado plenamente capaz o inválido parcial como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una
  - Haber permanecido inscrito como demandante de empleo desde el agotamiento de una prestación contributiva o subsidio por desempleo hasta cumplir los 52 años.

Su duración será hasta que el trabajador/a alcance la edad que le permita acceder a la pensión de jubilación, (normal o anticipada).

La percepción económica supone el 80 % del IPREM vigente en cada momento.

5. CUADROS DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Cuadro nº54

INCAPACIDAD TEMPORAL	
CAUSAS	• Enfermedad común o profesional. • Accidente, ya sea de trabajo o no. • Período de observación de enfermedades profesionales, cuando sea necesaria la baja médica
REQUISITOS	• Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta • Tener cubierto un período de cotización de: - Por Enfermedad Común: 180 días en los cinco años anteriores al hecho causante - Por Accidente, sea o no de trabajo: No se precisa período previo de cotización.
CUANTÍA DEL SUBSIDIO	• Por Enfermedad Común o Accidente No Laboral: El 60% de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día. A partir del vigésimo primer día, el 75% de la base reguladora. • Por Enfermedad Profesional y Accidente de Trabajo: El 75% de la base reguladora desde el día siguiente de la baja.
BASE REGULADORA	• En caso de Enfermedad Común o Accidente No Laboral: El resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del trabajador/a, del mes anterior a la fecha baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización. • En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: El resultado de dividir la base de cotización por contingencias profesionales del trabajador/a del mes anterior a la fecha de la baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización (Si se han realizado Horas Extras se tomará el promedio de las cotizaciones efectuadas por este concepto en los doce meses precedentes al hecho causante).
DURACIÓN DEL SUBSIDIO	En situaciones debidas a Enfermedad Común o Profesional, y de Accidente de Trabajo o no, un máximo de 12 meses, prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante ellos el trabajador/a pueda ser dado de alta médica por curación.
GESTIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE LA PRESTACIÓN	• Parte Médico de Baja: Se expide por el médico del Servicio Médico de Salud. Se entregarán al trabajador/a 2 copias del mismo, siendo una para él y otra para la empresa que deberá entregar en tres días a partir del mismo día de su expedición. • Los partes de confirmación de la baja se expedirán al cuarto día del inicio de la situación de incapacidad, y posteriormente cada siete de manera sucesiva, desde el primer parte de confirmación. • Si la incapacidad procede de un Accidente de Trabajo o de Enfermedad Profesional , el parte de confirmación de baja se extenderá a los siete días naturales siguientes al inicio de incapacidad, y sucesivamente cada siete. • El parte de alta médica se extenderá tras el reconocimiento del trabajador/a por el correspondiente facultativo. Se expedirá por cuadriplicado. El parte se presentará por el trabajador/a en la empresa .dentro de las veinticuatro horas siguientes
CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL DERECHO	• Incomparecencia injustificada a exámenes y reconocimientos médicos, tanto de médicos del INSS, como de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales • Fallecimiento • Transcurso de los plazos máximos establecidos • Ser dado de alta el trabajador/a, con o sin declaración de incapacidad permanente • Reconocimiento de pensión de jubilación.

Cuadro nº55

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	
SITUACIÓN PROTEGIDA	Aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda, razonablemente, exigirse por motivos justificados. A partir del 24/03/2007 la naturaleza de la prestación deriva de contingencias profesionales.
REQUÍSITOS	• Estar afiliadas y en alta. • No se exige un periodo mínimo de cotización al derivarse de contingencias profesionales.
CUANTÍA DELA PRESTACIÓN	• Es un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora. La base reguladora es la equivalente a la que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada por contingencias profesionales.
NACIMIENTO Y FECHA DE DURACIÓN	• Nace el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato. • Se abonará durante el período necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto, y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
EXTINCIÓN DEL DERECHO	• Por suspensión del contrato de trabajo por maternidad. • Por reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado. • Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas • Fallecimiento de la beneficiaria

Cuadro nº56

MATERNIDAD/PATERNIDAD	
CONCEPTO	Períodos de descanso que disfruta el trabajador/a con motivo de maternidad, adopción y acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente.
SITUACIONES PROTEGIDAS	La maternidad, la adopción, el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente, y el acogimiento provisional, en las modalidades de acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten.
REQUISITOS	• Estar afiliado, en alta o situación de alta asimilada • Si el trabajador/a tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización. • Si el trabajador/a tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción: - 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, - 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha. • Si el trabajador/a es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción: - 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, - 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	• La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. • En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor , realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de seis semanas, inmediatamente posteriores al parto, o a partir de la decisión judicial o administrativa de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción • En caso de parto, si la madre trabajadora reúne todos los requisitos menos el período mínimo de cotización, la cuantía de la prestación será igual al 100% del IPREM vigente en cada momento, salvo que la base reguladora sea inferior, en cuyo caso se tomará ésta.
BASE REGULADORA	• Es el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del período de descanso por maternidad, por el número de días a que dicha cotización se refiere • Durante el disfrute de los períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.
DURACIÓN	• En el supuesto de parto 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. • El período de descanso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. • En el caso de que el padre y la madre trabajen , al iniciarse el período de descanso por maternidad, la madre podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del período de descanso posterior al parto, bien en forma simultánea o sucesiva con el de la madre. • En el supuesto de fallecimiento del hijo, la prestación se percibirá durante los días que falten para completar el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto, si éstas no se hubieren agotado. • En el caso de fallecer la madre, el padre podrá percibir la totalidad o, en su caso, la parte que reste del período de la prestación. • De existir parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la percepción del subsidio por maternidad podrá interrumpirse, a petición del padre o la madre, según quien sea el beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto, reanudándose a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el período que quede por disfrutar. • En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a. • En el caso de disfrutes simultáneos de períodos de prestación, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o de las que corresponda por parto múltiple, o adopción o acogimientos múltiples. • Los períodos comentados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados y de conformidad, en su caso con lo que establezcan los convenios colectivos.
EXTINCIÓN	• Transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso • Incorporación voluntaria con antelación al cumplimiento de los plazos máximos de duración de los períodos de descansos correspondientes. • Por fallecimiento del beneficiario, salvo que pueda continuar el disfrute del subsidio el progenitor sobreviviente.
GESTIÓN Y DOCUMENTACIÓN	• Corresponde al INSS • El facultativo del Servicio Público de Salud expedirá un informe de maternidad que será presentado ante el INSS al solicitar la prestación.

Cuadro nº57

SEGURO ESCOLAR	
PERSONAS INCLUIDAS	Todos los estudiantes españoles menores de 28 años, que cursen estudios oficiales de Bachiller, Tercero y Cuarto de ESO, Formación Profesional, Formación Profesional Especial, Estudios Universitarios y Doctorado.
RIESGOS QUE CUBRE	• Accidente escolar: Se considera accidente escolar toda lesión corporal que sufra el asegurado con ocasión de actividades directa o indirectamente relacionadas con su condición de estudiante, incluidas las deportivas, asambleas, viajes de estudios, de prácticas o de «fin de carrera» y similares, siempre que estas actividades hayan sido organizadas por los centros de enseñanza. • Infortunio familiar: Es la situación sobrevenida en el hogar del estudiante, que le impide continuar los estudios ya iniciados y que puede estar ocasionada por el fallecimiento del cabeza de familia o por ruina o quiebra familiar. • Enfermedad: El estudiante víctima de un accidente tendrá derecho asistencia médica y farmacéutica, así como a una posible indemnización por incapacidad permanente y muerte
ALTA EN EL SEGURO	Automática en el momento de realizar la matrícula.

Cuadro nº58

JUBILACIÓN ORDINARIA	
BENEFICIARIOS	Las personas incluidas en el Régimen general, afiliadas y en alta o en situación asimilada a la de alta, que reúnan las condiciones de edad, período mínimo de cotización y hecho causante, legalmente establecidos.
REQUISITOS	• Estar afiliado, en alta o alta asimilada en la Seguridad Social. • Tener cubiertos 15 años de cotización, de los cuales, al menos dos deben estar comprendidos en los últimos quince años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante (el día del cese en el trabajo o el día de la solicitud de la pensión, en caso de alta asimilada). • Tener cumplidos 65 años y cesar en la actividad laboral. Excepciones: La edad mínima puede ser rebajada o anticipada, sólo para trabajadores/as en alta o en situación asimilada a la de alta, en determinados supuestos especiales: • Jubilación anticipada a partir de los 60 años por tener la condición de mutualista. • Jubilación anticipada a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualista. • Jubilación parcial. • Jubilación especial a los 64 años. • Jubilación del personal del Estatuto Minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, ferroviarios, artistas, profesionales taurinos y bomberos. • Jubilación flexible. • Jubilación de trabajadores/as discapacitados con un grado de minusvalía igual o superior al 45%, siempre que se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurran evidencias que determinen de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de estas personas. • También se puede tener derecho a la jubilación aunque no se esté en alta o alta asimilada, siempre que se hayan cumplido 65 años y se acredite el período de cotización indicado.
CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	• Para trabajadores/as de 65 o más años viene determinada por el importe de la base reguladora y el porcentaje aplicable a ésta según el número de años cotizados • El porcentaje es variable en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que comienza con el 50% a los 15 años, aumentando un 3% por cada año adicional comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto y un 2% a partir del vigésimo sexto hasta alcanzar el 100% a los 35 años.

BASE REGULADORA	• Se calcula dividiendo por 210 las bases de cotización del trabajador/a durante los 180 meses inmediatamente anteriores a la jubilación, tomándose las bases correspondientes a los 24 meses inmediatamente anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante en su valor nominal; las restantes se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Indice de Precios al Consumo, desde los meses a que dichas bases corresponden hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el período de bases no actualizables. • Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora, apareciesen meses en los que no existiera obligación de cotizar, estas lagunas se integran con la base mínima del Régimen General existente en cada momento para trabajadores/as mayores de 18 años. • A partir de 1-1-04, cuando en alguno de los meses, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mes, procederá la integración señalada en el apartado anterior por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.
DERECHO DE OPCIÓN	Los trabajadores/as que reuniendo todos los requisitos para obtener el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación a la fecha de entrada en vigor de la Ley 24/97, de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social (5-VIII-97), no lo hubieran ejercitado, podrán optar por acogerse a la legislación anterior para obtener la pensión en las condiciones y cuantía a que hubieran tenido derecho el día anterior al de entrada en vigor de dicha Ley. En los supuestos de opción favorable a la aplicación de la legislación anterior, las cotizaciones efectuadas a partir de la entrada en vigor de la Ley 24/97, no se computarán a efecto alguno, ni procederá su devolución.
EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DEL DERECHO	Se extingue por fallecimiento del pensionista Se suspende por: • Nueva incorporación laboral, excepto en el supuesto de jubilación gradual y flexible. • Por sanción.
INCOMPATIBILIDAD	El disfrute de la pensión de jubilación total es incompatible con todo trabajo del pensionista por cuenta propia o ajena que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social, así como con trabajos para cualquiera de las Administraciones Públicas. En caso de reincorporación a la vida laboral a jornada completa la prestación queda suspendida y las nuevas cotizaciones mejorarán la pensión, aumentando el porcentaje a aplicar a la base reguladora en función de los años de cotización y reducirán los coeficientes reductores de los supuestos de jubilación a partir de los 60 años. En todo caso, se mantendrá la base reguladora de la pensión inicial. No obstante lo anterior, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial minorándose la cuantía de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador/a a tiempo completo comparable.
EFECTOS ECONÓMICOS	La pensión de jubilación se devengará desde el día siguiente al del hecho causante de la misma, siempre que la solicitud sea presentada dentro de los tres meses siguiente a aquél. En otro caso sólo se devengará con una retroactividad de tres meses contados desde la fecha de presentación de la solicitud.
TRAMITACIÓN Y PRESCRIPCIÓN	• Se tramita ante la Dirección Provincial del INSS • El derecho a su reconocimiento no prescribe.

Cuadro nº59

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	
SITUACIONES PROTEGIDAS	Quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida temporalmente, al menos, en una tercera parte su jornada laboral, por expediente de regulación de empleo, con la correspondiente pérdida o reducción análoga de salarios, por algunas de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo.
BENEFICIARIOS	Los colectivos que a continuación se indican, siempre que se encuentren en alguna de las situaciones legales de desempleo establecidas, tengan el período mínimo de cotización exigido por estas contingencias y no se encuentren en alguna de las situaciones de incompatibilidad establecidas: • Los trabajadores/as por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad social y que coticen por la contingencia por desempleo independientemente de su nacionalidad • Personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero, siempre que el desempleado traslade la residencia a España y se cumplan el resto de los requisitos exigidos legalmente. • Funcionarios de empleo y personal contratado en colaboración temporal en régimen de derecho administrativo en las Administraciones Públicas incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y funcionarios de empleo interinos de la Administración de Justicia. • Los cargos representativos que ejerzan funciones de dirección de los sindicatos constituidos al amparo de la Ley Orgánica11/1985, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial siempre que perciban una retribución. • Los trabajadores/as por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen esta contingencia de desempleo (trabajadores/as de minería del carbón, trabajadores/as fijos y eventuales por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, trabajadores/as del mar, incluidos los retribuidos a la parte que prestan servicios en embarcaciones pesqueras de hasta 20 toneladas de registro bruto). • Socios trabajadores/as de cooperativas de trabajo asociado, incluidos en un régimen de la Seguridad Social que proteja esta contingencia. • Los penados que hubiesen sido liberados de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional. • Trabajadores/as emigrantes retornados.
REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN	• Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo. • Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada . • Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir un compromiso de actividad. • Tener cubierto un período mínimo de cotización de 360 días dentro de los seis 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/a obtenga su prestación por desempleo, y por ello la Entidad Gestora abonará las prestaciones sin perjuicio de las acciones que adopte contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a ésta por las prestaciones reconocidas. • No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación, salvo que el trabajador/a no tuviera derecho a ella por falta de acreditación del periodo de cotización requerido o se trate de supuestos de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada autorizados por expediente de regulación de empleo. • No estar incluido en alguna de las causas de incompatibilidad

SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO	La extinción o suspensión de la relación laboral o administrativa, así como la reducción de la jornada, para que sea considerada situación legal de desempleo, debe provenir de alguna de las causas que se relacionan a continuación. Extinción de la relación laboral por: • Despido colectivo: Se acredita con la resolución dictada por la autoridad laboral en expediente de regulación de empleo. • Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual: Se acredita con la comunicación escrita del empresario, sus herederos o representantes legales. Si el trabajador/a ha reclamado contra la decisión extintiva de su relación laboral, se acreditará mediante acta de conciliación o resolución judicial definitiva. • Despido: La situación legal de desempleo en caso de despido se acreditará mediante: - La carta de despido. - El acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial declarando la procedencia o improcedencia del despido. En el supuesto de improcedencia, deberá también acreditarse que el empresario, o el trabajador/a cuando sea representante legal de los trabajadores/as, no ha optado por la readmisión • Despido del trabajador/a por causas objetivas. Se considerarán en situación legal de desempleo los trabajadores/as que hayan visto extinguido su contrato de trabajo por aplicación de esta causa de despido, sin exigencia de reclamación por despido. • Declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador/a. Se acredita con la comunicación del empresario, extinguiendo el contrato por este motivo, o resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social reconociendo tal incapacidad en caso de desaparición de la empresa • Resolución de la relación laboral por el empresario en el período de prueba. Se considerarán en situación legal de desempleo los trabajadores/as que vean extinguida su relación laboral por cese en el período de prueba a instancia del empresario, con independencia de que dicho período de prueba se hubiese pactado, o no, en el contrato de trabajo, o aunque el cese se produzca en fecha posterior al periodo de prueba pactado, siempre que la extinción de la relación laboral anterior fuese situación legal de desempleo o hubiese transcurrido un plazo de tres meses desde la extinción, y sin perjuicio de que el trabajador/a pueda impugnar el cese como despido. Se acredita con la comunicación escrita del empresario resolviendo el contrato. Si desde la anterior extinción de la relación laboral no hubieran transcurrido 3 meses, ha de adjuntarse la acreditación de la anterior situación legal de desempleo. • Terminación del contrato 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/a. Se acredita con la copia del contrato o comunicación del cese si no fuese obligatorio el contrato escrito • Resolución voluntaria del trabajador/a, por traslado a otro centro de trabajo de la empresa que exija cambio de residencia. Se acredita con la certificación empresarial justificativa del traslado y de la decisión del trabajador/a de extinguir voluntariamente su contrato o Auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador/a a su centro de trabajo de origen, cuando una sentencia judicial haya declarado el traslado injustificado. En los traslados colectivos la interposición de conflicto colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, hasta su resolución. • Resolución voluntaria del trabajador/a por modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se acredita con la certificación empresarial justificativa de la modificación y de la decisión del trabajador/a de extinguir voluntariamente el contrato o Auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador/a en su puesto de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado la modificación injustificada. En las modificaciones colectivas la interposición de conflicto colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, hasta su resolución.

	• Resolución voluntaria del trabajador/a por causa justa. Se acredita con la resolución Judicial definitiva. • Extinción de la relación administrativa por causa distinta a la voluntad del empleado. Se acredita con la certificación de la Administración Pública correspondiente. • Expulsión improcedente de una Cooperativa. Se acredita mediante acta de conciliación judicial o administrativa, o por resolución judicial definitiva, en las que se declara expresamente la improcedencia del despido. • Suspensión de la relación laboral: Suspensión temporal del contrato de trabajo en virtud de la autorización conferida al empresario en resolución dictada por la Autoridad Laboral. Se acredita con la resolución dictada por la Autoridad Laboral en Expediente de Regulación de Empleo. • Reducción de la Jornada: Reducción temporal de la jornada ordinaria de trabajo en, al menos, una tercera parte, en virtud de la autorización conferida al empresario en resolución dictada por la Autoridad Laboral, siempre que el salario sufra una reducción análoga. Se acredita con la resolución dictada por la Autoridad Laboral en Expediente de Regulación de Empleo También tienen la consideración de situación legal de desempleo: • El retorno a España de los trabajadores/as a los que se les extinga la relación laboral en el extranjero. Se acredita con la certificación del Área o Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación o Subdelegación del Gobierno correspondiente, en la que conste la fecha del retorno, el tiempo trabajado en el país extranjero, el período de ocupación cotizado, en su caso, así como que no tiene derecho a prestación por desempleo en dicho país. • La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional. Se acredita con la certificación del Director del Establecimiento Penitenciario, en la que consten las fechas de ingreso en prisión y excarcelación y causa de ésta. • Los trabajadores/as fijos discontinuos en los períodos de inactividad productiva, de acuerdo con lo que se disponga reglamentariamente. Se acredita con la copia del contrato o de cualquier otro documento que acredite el carácter de la relación laboral y comunicación escrita del empresario señalando las causas justificativas de la inactividad. En el supuesto de suspensión de la actividad por causas económicas, tecnológicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, se requerirá la resolución de la Autoridad Laboral competente.
DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN	• La duración de la prestación está en función del período de ocupación cotizada, en regímenes de la Seguridad Social que contemplen esta contingencia en los últimos seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, o, en su caso, desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior. • La duración de la prestación por desempleo en el caso de los emigrantes retornados o de los liberados de prisión, se determinará en función de los períodos de ocupación cotizada correspondientes a los seis años anteriores a la salida de España, o al ingreso en prisión, respectivamente, salvo cuando los trabajadores/as tengan cotizaciones efectuadas en el extranjero o en prisión, que sean computables para la obtención de la prestación, en cuyo caso, el cómputo de los seis años se efectuará desde la fecha que finalice la relación laboral.
CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	Está en función de la base reguladora que tenga el trabajador/a. La base reguladora será el promedio de las bases de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, excluida la retribución por horas extraordinarias, por las que se haya cotizado durante los últimos 180 días precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. El importe a percibir será: • Durante los primeros 180 días, el 70 por 100 de la base reguladora. • A partir del día 181, el 60 por 100 de la base reguladora. Tope mínimo de la prestación. El importe de la prestación no podrá ser inferior: • Al 80% del Indicador Público de Renta de Efecto Múltiples (IPREM) mensual, en los restantes, incrementando ambos en 1/6 (parte proporcional de las pagas extraordinarias), cuando el trabajador/a no tenga hijos a cargo.

	• Al 107% del IPREM mensual, en los restantes, incrementando ambos en 1/6 (parte proporcional de las pagas extraordinarias),cuando el trabajador/a tenga, al menos, un hijo a cargo. Tope máximo de la prestación. El importe máximo de la prestación está en función del número de hijos a cargo del beneficiario: • Al 175% del IPREM sin hijos a cargo • Al 200% del IPREM con un hijo a cargo • Al 220% del IPREM con 2 o más hijos a cargo En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, el tope máximo y mínimo de la prestación se calculará aplicando a los topes máximos y mínimos establecidos, el mismo porcentaje que suponga la jornada realizada sobre la habitual de la empresa.
PAGO DE LA PRESTACIÓN	• El pago de la prestación se realizará por meses vencidos.. • El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento. • En el primer pago se retendrá el importe de 10 días de prestación a regularizar en el último pago. • Existe la posibilidad de percibir el importe total o parcial de la prestación de nivel contributivo en un pago único, en determinadas circunstancias.
DOCUMENTACIÓN NECESARIA	• Solicitud de la prestación en modelo normalizado. • Documento acreditativo de la situación legal de desempleo. • Certificado o certificados de empresa en las que hubiera trabajado en los últimos 6 meses. • Modelo oficial de Compromiso de Actividad. • Copia de los documentos oficiales de cotización correspondientes a los últimos 180 días cotizados, si la empresa no estuviera integrada en el sistema de Remisión Electrónica de Documentos (RED) de la Tesorería General de la Seguridad Social. • Documentos de identificación y afiliación. • Declaración de cargas familiares y rentas, en modelo normalizado, que facilitará la Oficina de Empleo, a efectos de topes de la prestación. • Impreso de domiciliación en cuenta de la prestación, si el trabajador/a opta por este sistema de pago.
SUSPENSIÓN Y REANUDACIÓN DE LA PRESTACIÓN	Supone la interrupción del abono de prestaciones y de las cotizaciones a la Seguridad Social. Las causas que lo motivan son: • Traslado al extranjero para realizar un trabajo o perfeccionamiento profesional por período inferior a doce meses. • Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar alguna, cuya cuantía en cómputo mensual exceda del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, en cuyo caso continuará percibiendo la prestación previa solicitud del interesado. • Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses o mientras realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a 24 meses. • Realización de un trabajo que no tenga cubierta la contingencia por desempleo. • Sanción por infracción leve: • La no comparecencia ante la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, Servicio de Empleo, Agencias de Colocación sin fines lucrativos o Entidades Asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo a su requerimiento salvo causa justificada. • No renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determine en el documento de demanda de empleo. • No devolver a la Oficina de Empleo o en su caso, a las Agencias de Colocación sin fines lucrativos en el plazo de 5 días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fechas indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquellas. • No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave.

	• Sanción por infracción grave: • Rechazar una oferta de empleo adecuada. • Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional. • La suspensión por sanción, además de la interrupción en el abono de las prestaciones, supondrá la reducción de la duración de la prestación reconocida en un mes, como mínimo, o de tres, según se trate de infracción leve o grave, y hasta un máximo de 6 meses, en los casos de reincidencia. En todos los casos de suspensión el trabajador/a debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Empleo que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión, salvo en los casos de suspensión por sanción en los que el INEM procederá a su reanudación de oficio siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador/a figure inscrito como demandante de empleo. La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por desempleo por el período que le quedara y con la base reguladora y porcentaje de la misma que le correspondiera en el momento de la suspensión.
EXTINCIÓN DE LA PRESTACIÓN	El derecho se extingue por: • Agotamiento del período de duración de la prestación. • Traslado de residencia al extranjero del trabajador/a, salvo en los casos de suspensión. • Fallecimiento del beneficiario. • Que el beneficiario pase a ser perceptor de una pensión por jubilación o incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de incapacidad permanente optar entre una u otra prestación. • Realización de trabajos por cuenta ajena, de duración igual o superior a doce meses, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a veinticuatro meses. • Cumplimiento por parte del beneficiario de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tenga derecho a la pensión por esta contingencia. • Renuncia voluntaria al derecho. • Imposición de sanción de extinción por cuarta reincidencia en una infracción leve, habiéndose cometido la anterior infracción en los doce meses anteriores. • Imposición de sanción de extinción por reincidencia por tercera vez en alguna de las siguientes infracciones graves, habiéndose cometido la anterior en los doce meses anteriores: - Rechazo de oferta de empleo adecuado. - Negativa a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales. • Imposición de sanción de extinción por infracción grave de no comunicar la baja, 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. • Imposición de sanción de extinción de la prestación por infracción muy grave: • Obtener fraudulentamente prestaciones indebidas o superiores a las que les corresponden. • La connivencia con el empresario para la obtención indebida de las prestaciones por desempleo. • Compatibilizar el percibo de la prestación con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en caso de trabajo a tiempo parcial. • La no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores/as.

INCOMPATIBILIDAD DE LA PRESTACIÓN	La percepción de la prestación por desempleo es incompatible: • Con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social. • Con el trabajo por cuenta ajena, salvo que éste se realice a tiempo parcial y el trabajador/a haya optado por seguir percibiendo la prestación. También se podrá compatibilizar la prestación con el trabajo por cuenta ajena, si éste se realiza en empresas que tengan hasta cien trabajadores/as, si el beneficiario de la prestación sustituye a alguno de ellos, mientras este último esté participando en acciones de formación, siempre que esta formación esté financiada por cualquiera de las Administraciones Públicas. • Con la obtención de pensión o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo.
DESEMPLEO, MATERNIDAD E INCAPACIDAD TEMPORAL	• Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal y durante la misma se extinga su contrato seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo. En todo caso, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo. La entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador/a en su totalidad por todo el período que se descuente como consumido. • Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de maternidad y durante la misma se extinga su contrato, por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social, seguirá percibiendo la prestación por maternidad hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad. • Cuando el trabajador/a esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador/a continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación de incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo. • Cuando el trabajador/a esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador/a continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extras. • Cuando el trabajador/a esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad, percibirá la prestación por esta última contingencia en la cuantía que corresponda. • El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador/a pase a la situación de incapacidad temporal o maternidad.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES/AS Y DE LOS EMPRESARIOS	• Presentar en plazo y ante la Oficina de Empleo correspondiente la documentación precisa para el nacimiento o reanudación del derecho de la prestación. • Entregar en la Oficina de Empleo correspondiente la documentación acreditativa de las causas de suspensión o extinción del derecho a la prestación. • Presentar la documentación acreditativa de la situación de incapacidad temporal o maternidad en la Oficina de Empleo correspondiente, de producirse ésta durante la percepción de la prestación. • Aceptar la colocación adecuada ofrecida por la Oficina de Empleo o por la Agencia de Colocación sin fines lucrativos. • Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales que determine el INEM o las entidades asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo, salvo causa justificada. • Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se indiquen en la tarjeta de demanda de empleo por la Entidad Gestora. • Comparecer cuando haya sido previamente requerido ante la Entidad Gestora, la agencia de colocación sin fines de lucro, o las entidades asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo • Devolver, en el plazo de 5 días, a la entidad gestora (INEM o ISM) o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines de lucro, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas. • Solicitar la baja en 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 producirse dichas situaciones. • Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas. • Suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad. • Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por el Servicio Público de Empleo, en su caso, dentro de un itinerario de inserción. Obligaciones de los empresarios • Cotizar por la aportación empresarial a la contingencia de desempleo. • Ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores/as en su totalidad, siendo responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar. • Proporcionar a los trabajadores/as en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la situación de desempleo, el certificado de empresa y, en su caso, las comunicaciones escritas y certificaciones que acrediten la situación legal de desempleo, así como copias de los documentos oficiales de cotización. • Abonar al Instituto Nacional de Empleo o Instituto Social de la Marina, las prestaciones satisfechas por éste a los trabajadores/as, cuando la empresa hubiese sido declarada responsable de la prestación por haber incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, alta o cotización. • Proceder, en su caso, al pago delegado de las prestaciones por desempleo parcial, excepto cuando lo excluya la autoridad laboral. • Comunicar la readmisión del trabajador/as despedido en el plazo de cinco días desde que se produzca e ingresar en la Entidad Gestora competente las prestaciones satisfechas por ésta a los trabajadores/as en los supuestos regulados en el apartado 5 del artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social.

Cuadro nº60

SUBSIDIO POR DESEMPLEO	
CONCEPTO Y BENEFICIARIOS	Podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo los parados que, figurando inscritos como demandantes de empleo, 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, en cómputo mensual, al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: • Trabajadores/as que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares. • Trabajadores/as mayores de 45 años que han agotado prestación por desempleo de, al menos 12 meses y no tuvieran responsabilidades familiares. • Trabajadores/as españoles emigrantes que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista Convenio sobre protección por desempleo, acrediten haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la prestación por desempleo. • Trabajadores/as que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva. • Liberados de prisión. • Trabajadores/as que sean declarados plenamente capaces o con incapacidad parcial como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total para la profesión habitual. • Subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado prestación por desempleo de 24 meses. • Subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años.
TRABAJADORES/AS QUE HAN AGOTADO LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO Y TIENEN RESPONSABILIDADES FAMILIARES	• Estar desempleado. • Estar inscrito como demandante de empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes desde el agotamiento de la prestación contributiva, o del subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva por desempleo de 24 meses. • Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. • Haber agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo. • Tener responsabilidades familiares. Duración: Seis 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, 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, además, derecho a otra prórroga de 6 meses hasta totalizar 24 meses. • Los mayores de 45 años que hayan agotado una prestación de, al menos 6 meses, tendrán derecho, además, a dos prórrogas de 6 meses cada una hasta totalizar 30 meses. Contenido del subsidio • Percepción económica del 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. • La Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y protección a la familia. • En el caso de que la prestación contributiva anterior se hubiera generado por la pérdida de un trabajo a tiempo parcial, la cuantía del subsidio se percibirá en proporción a la jornada de trabajo que hubiera efectuado y la base de cotización a la Seguridad Social estará en la misma proporción. Tramitación: La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días, una vez transcurrido el mes de espera desde el agotamiento de la prestación contributiva, o del «subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de 24 meses». La documentación que se deberá aportar es la siguiente:

	• Modelo oficial de Compromiso de Actividad. • Justificante de tener responsabilidades familiares. • Justificante de rentas.
SUBISIDIO PARA TRABAJADORES/AS MAYORES DE 45 AÑOS QUE HAN AGOTADO PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE AL MENOS 12 MESES Y NO TUVIERAN RESPONSABILIDADES FAMILIARES	Requisitos • Estar desempleado. • Estar inscrito como demandante de empleo y no haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes, desde el agotamiento de la prestación contributiva, o del «subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de 24 meses». • Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, que en cómputo mensual sean superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. • Haber agotado la prestación contributiva de duración igual o superior a 12 meses. • Tener cumplidos 45 años en la fecha de agotamiento de la prestación. Duración • 6 meses. • En el supuesto de trabajadores/as fijos discontinuos la duración será equivalente al número de meses cotizados por desempleo en el año anterior a la solicitud. Contenido del subsidio • Percepción económica del 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias. • La Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y protección a la familia. • En el caso de que la prestación contributiva anterior la hubiera generado por la pérdida de un trabajo a tiempo parcial, la cuantía del subsidio se percibirá en proporción a la jornada de trabajo que hubiera efectuado y la base de cotización a la Seguridad Social estará en la misma proporción. Tramitación: La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días, una vez transcurrido el mes de espera desde el agotamiento de la prestación contributiva, o del «subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de 24 meses». La documentación que se deberá aportar es la siguiente: • Modelo oficial de Compromiso de Actividad. • Justificante de rentas.
TRABAJADORES/AS EMIGRANTES RETORNADOS	Requisitos • Estar desempleado. • Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de un mes desde la fecha de su retorno. • No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, en el plazo de un mes desde la inscripción como demandante de empleo. • Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. • Acreditar haber trabajado como mínimo 12 meses en los últimos seis años desde su última salida de España, en países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo. En el caso de haber trabajado un mínimo de 6 meses, sin llegar a 12, y haber cumplido 45 años, ver apartado sobre «Renta Activa de Inserción». • No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo. Duración: 6 meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses. Contenido del subsidio • Percepción económica del 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. • La Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y protección a la familia.

	Tramitación: La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días, una vez transcurrido el mes de espera. La documentación que se deberá aportar es la siguiente: • Modelo oficial de Compromiso de Actividad. • Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o pasaporte. • Fotocopia de la Cartilla de Afiliación a la Seguridad Social, si dispone de ella. • Documento o documentos acreditativos del período trabajado en el extranjero y de la fecha de retorno (Certificado de emigrante retornado expedido por las Areas o Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno). • Justificante de rentas.
TRABAJADORES/AS QUE AL PRODUCIRSE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO NO HAN CUBIERTO EL PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN PARA ACCEDER A UNA PRESTACIÓN	Requisitos • Estar desempleado y en situación legal de desempleo. • Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de 15 días, desde la situación legal de desempleo. • Tener cotizados, en un régimen de la Seguridad Social que contemple la contingencia de desempleo, al menos 3 meses, si tiene responsabilidades familiares, ó 6 meses si no las tiene y, no tener cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho a prestación contributiva. • Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las pagas extraordinarias Duración: Estará en función del número de meses cotizados y si se tienen o no responsabilidades familiares: • En el caso de que el trabajador/a tenga responsabilidades familiares: - Tres, cuatro o cinco meses, si se ha cotizado 3, 4, ó 5 meses, respectivamente. - Veintiún meses si se ha cotizado 6 ó más meses. • En el caso de que el trabajador/a no tenga responsabilidades familiares: - Seis meses si se ha cotizado 6 ó más meses. • La duración del subsidio en el caso de trabajadores/as fijos discontinuos, será equivalente al número de meses cotizados por desempleo en el año anterior a la solicitud. Contenido del subsidio • Percepción económica del 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. • La Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y protección a la familia. Tramitación: La solicitud se formalizará en el plazo de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo. La documentación que se deberá aportar es la siguiente: • Modelo oficial de Compromiso de Actividad. • Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o pasaporte. • Fotocopia de la Cartilla de Afiliación a la Seguridad Social. • Documento que acredite la situación legal de desempleo. • Certificado de empresa. • Justificante de tener responsabilidades familiares en su caso. • Justificante de rentas.

Cuadro nº61

SUBSIDIO PARA LIBERADOS DE PRISIÓN	Requisitos • Estar desempleado. • Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de un mes desde la fecha de su excarcelación. • No haber rechazado oferta de empleo adecuado ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, en el plazo de un mes desde la inscripción como demandante de empleo. • Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las pagas extraordinarias. • No tener derecho a la prestación contributiva. • Que la privación de libertad haya sido de una duración superior a 6 meses. Se entenderán comprendidos en dicha situación los menores liberados de un centro de internamiento en el que hubieran sido ingresados como consecuencia de la comisión de hechos tipificados como delito, siempre que, además de haber permanecido privado de libertad por el tiempo antes indicado, en el momento de la liberación sean mayores de dieciséis años. Asimismo, se entenderán comprendidas en dicha situación las personas que hubiesen concluido un tratamiento de deshabituación de su drogodependencia, siempre que el mismo hubiera durado un período superior a seis meses y hayan visto remitida su pena privativa de libertad. Duración: 6 meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses. Contenido del subsidio • Percepción económica del 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. • La Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y protección a la familia. Tramitación: La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días, una vez transcurrido el mes de espera. La documentación que se deberá aportar es la siguiente: • Modelo oficial de Compromiso de Actividad. • Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o pasaporte. • Fotocopia de la Cartilla de Afiliación a la Seguridad Social. • Justificante del período transcurrido en prisión y de la fecha de su excarcelación. • Justificante de rentas.

Cuadro nº62

SUBSIDIDO PARA TRABAJADORES/AS QUE SEAN DECLARADOS PLENAMENTE CAPACES O INCAPACES PARCIALES COMO CONSECUENCIA DE EXPEDIENTE DE REVISIÓN POR MEJORÍA DE UNA SITUACIÓN DE GRAN INVALIDEZ, INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA O TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL	Requisitos • Estar desempleado. • Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de un mes desde la fecha de la resolución del expediente de revisión por mejoría. • No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, en el plazo de un mes desde la inscripción como demandante de empleo. • Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas pagas extraordinarias. Duración: 6 meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses. Contenido del subsidio • Percepción económica del 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias. • La Entidad Gestora (INEM o ISM) ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y protección a la familia. Tramitación: La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días, una vez transcurrido el mes de espera. La documentación que se deberá aportar es la siguiente: • Modelo oficial de Compromiso de Actividad. • Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o pasaporte. • Fotocopia de la Cartilla de Afiliación a la Seguridad Social. • Fotocopia de la resolución del expediente de revisión por mejoría. • Justificante de rentas.

Cuadro nº63

SUBSIDIO ESPECIAL PARA TRABAJADORES/AS MAYORES DE 45 AÑOS QUE HAYAN AGOTADO PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE 24 MESES	Requisitos • Estar desempleado. • Tener cumplidos 45 años en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva. • Haber agotado prestación contributiva por desempleo de 24 meses de duración. • Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas pagas extraordinarias Duración • 6 meses, a partir del agotamiento de la prestación contributiva, si se solicita dentro del plazo establecido. • Una vez agotado este «subsidio especial» los trabajadores/as podrán obtener el «subsidio por desempleo» correspondiente. Contenido del subsidio: Prestación económica que estará en función del número de familiares a cargo: • Con un familiar, o ninguno a su cargo: 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, sin pagas extraordinarias. • Con dos familiares a su cargo: 100 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, sin pagas extraordinarias. • Con tres o más familiares a su cargo: 125 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, sin pagas extraordinarias. Tramitación: La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días desde la fecha de agotamiento de la prestación contributiva. La documentación que se deberá aportar es la siguiente: • Modelo oficial de Compromiso de Actividad. • Justificante del número de familiares que se tiene a cargo, en su caso. • Justificante de rentas.

Cuadro nº64

SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA MAYORES DE 52 AÑOS	Requisitos • Estar desempleado. • Tener cumplidos 52 años en la fecha de solicitud. • Estar inscrito como demandante de empleo y no haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales en el plazo de un mes. En el supuesto de acceder a este subsidio por estar en situación legal de desempleo sin cotización suficiente para tener derecho a una prestación contributiva, (entre 3 y 12 meses) no necesitan esperar el plazo de un mes. • Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas pagas extraordinarias. • Haber cotizado por desempleo un mínimo de 6 años a lo largo de su vida laboral. • Cumplir todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la pensión contributiva de jubilación en el Sistema de la Seguridad Social. • Estar incluido en alguno de los supuestos siguientes: - Haber agotado una prestación contributiva por desempleo, sin que sea exigible tener responsabilidades familiares. - Ser emigrante retornado (haber trabajado como mínimo 12 meses en el extranjero desde su última salida de España) sin derecho a prestación contributiva por desempleo. - Ser liberado de prisión sin derecho a prestación contributiva por desempleo cuando la privación de libertad hubiera sido por tiempo superior a 6 meses. - Haber sido declarado plenamente capaz o incapaz parcial como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, incapacidad absoluta o total para la profesión habitual. - Estar en situación legal de desempleo, no tener derecho a prestación contributiva por desempleo por no haber cubierto el período mínimo de cotización (12 meses), siempre que hayan cotizado, al menos, 3 meses. - Haber permanecido inscrito como demandante de empleo desde el agotamiento de una prestación contributiva o subsidio por desempleo hasta cumplir los 52 años. Duración: Hasta que el trabajador/a alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación. Contenido del subsidio • Percepción económica del 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. • Si el acceso a este subsidio proviene por agotamiento de una prestación contributiva por desempleo o por estar en situación legal de desempleo, y no tener cubierto el período mínimo de cotización para una prestación contributiva, deberá tenerse en cuenta si el trabajo por el que accedió a la prestación agotada, o el trabajo ejecutado para generar este subsidio se efectuó a tiempo parcial, en cuyo caso la cuantía del subsidio se percibirá en proporción a la jornada de trabajo que hubiera efectuado y la base de cotización a la Seguridad Social, estará en la misma proporción. • En el caso de reunir los requisitos exigidos para acceder al «subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de 24 meses», la cuantía de este subsidio, durante los 6 primeros meses, será igual a la señalada para dicho «subsidio especial». • La Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones por asistencia sanitaria, jubilación y protección a la familia. Tramitación: La solicitud se formalizará en el plazo de 15 días, una vez transcurrido el mes de espera o, en su caso, desde que se cumpla la edad de 52 años. En los supuestos de acceder a este subsidio por estar en situación legal de desempleo sin cotización suficiente para tener derecho a una prestación contributiva, (entre 3 y 12 meses) la solicitud deberá efectuarse en los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo. La documentación que se deberá aportar está en función de la situación de acceso a este subsidio, pudiéndose informar en la Oficina de Empleo u Oficina de Información Socio-Laboral del Área o Dependencia Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales.

	Para el mantenimiento de la percepción del subsidio para los trabajadores/as mayores de 52 años, los beneficiarios deberán presentar ante la Entidad gestora una declaración de las rentas percibidas en el período de los doce meses anteriores, acompañada de la documentación acreditativa que corresponda. Dicha declaración se deberá presentar cada vez que transcurran doce meses desde la fecha del nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación, en el plazo de los 15 días siguientes a aquél en el que se cumpla el período señalado.

Cuadro nº65

PRÓRROGA DE LOS SUBSIDIOS	Cada vez que se hayan devengado seis meses de percepción del subsidio se deberá presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso al subsidio. Dicha solicitud deberá formularse en el plazo que media entre el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral y los 15 días siguientes a la fecha del vencimiento del período de pago de la última mensualidad devengada. La duración del subsidio se prorrogará desde el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral si se solicita en el plazo establecido. En otro caso, el derecho a la prórroga tendrá efectividad a partir del día siguiente al de su solicitud reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquélla en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud. Para el reconocimiento de las prórrogas la Entidad Gestora podrá exigir a los beneficiarios del subsidio que en el momento de solicitud de las mismas suscriban un compromiso de realizar acciones favorecedoras de su inserción laboral y los Servicios Públicos de Empleo aplicarán a los trabajadores/as que hayan suscrito el compromiso las citadas acciones.
PAGO DEL SUBSIDIO	El pago del subsidio se realizará por meses vencidos a través de la Entidad Financiera asignada por la Oficina de Empleo o mediante ingreso en cuenta en la Entidad Financiera elegida por el trabajador/a. El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento. En el primer pago se retendrá el importe de 10 días de subsidio a regularizar en el último pago.
SUSPENSIÓN Y REANUDACIÓN DEL SUBSIDIO	La suspensión del derecho supone la interrupción del abono de prestaciones económicas y de cotización, y las causas que lo motivan son: • Traslado al extranjero por trabajo o perfeccionamiento profesional por período inferior a doce meses. • Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que el trabajador/a tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar alguna, cuya cuantía exceda del Salario Mínimo Interprofesional, en cuyo caso continuará percibiendo el subsidio previa solicitud del interesado. • Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a 12 meses, o mientras realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a 24 meses. • Realización de un trabajo que no tenga cubierta la contingencia por desempleo. • Sanción por infracción leve: - La no comparecencia ante la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, Servicio de Empleo, Agencias de Colocación sin fines lucrativos o Entidades Asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo a su requerimiento salvo causa justificada. - No renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determine en el documento de demanda de empleo. - No devolver a la Oficina de Empleo o en su caso, a las Agencias de Colocación sin fines lucrativos en el plazo de 5 días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fechas indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquellas. - No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave. - Sanción por infracción grave:

	- Rechazar una oferta de empleo adecuada. - Negarse a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional. La suspensión por sanción, además de la interrupción en el abono de las prestaciones, supondrá la reducción de la duración de la prestación reconocida en un mes, como mínimo, o de tres, según se trate de infracción leve o grave, y hasta un máximo de seis meses en los casos de reincidencia. El subsidio se suspenderá por la obtención, por tiempo inferior a 12 meses, de rentas superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extras y por dejar de reunir el requisito de responsabilidades familiares, si éstas fueran necesarias para el nacimiento del derecho. Reanudación del subsidio En todos los casos de suspensión, el trabajador/a debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Empleo que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión, salvo en los casos de suspensión por sanción en los que el INEM procederá a su reanudación de oficio siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador/a figure inscrito como demandante de empleo. El solicitante debe acreditar que ha finalizado la causa de suspensión; que, en su caso, está en situación legal de desempleo; y que se mantienen los requisitos de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares. La reanudación supondrá el derecho a percibir el subsidio por desempleo por el período que le quedara en el momento de la suspensión.
EXTINCIÓN DEL SUBSIDIO	• Agotamiento del período reconocido. • Traslado de residencia al extranjero del trabajador/a, salvo en los casos de suspensión. • Fallecimiento del beneficiario. • Que el beneficiario pase a ser perceptor de una pensión por jubilación o incapacidad (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de incapacidad optar entre una u otra prestación. • Realización de trabajos por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, o realización de un trabajo por cuenta propia de duración igual o superior a 24 meses. • Cumplimiento por parte del beneficiario de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tenga derecho a la pensión por esta contingencia o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizadas por resolución administrativa. • Renuncia voluntaria al derecho. • Imposición de sanción de extinción por cuarta reincidencia en una infracción leve, habiéndose cometido la anterior infracción en los doce meses anteriores. • Obtención de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, o dejar de reunir el requisito de responsabilidades familiares, por tiempo igual o superior a 12 meses. • Imposición de sanción de extinción por reincidencia por tercera vez en alguna de las siguientes infracciones graves, habiéndose cometido la anterior en los doce meses anteriores: - Rechazo de oferta de empleo adecuado. - Negativa a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales. • Imposición de sanción de extinción por infracción grave de no comunicar la baja, 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. • Sanción por infracción muy grave: - Compatibilizar el percibo de la prestación con el de trabajo por cuenta propia. - Obtener fraudulentamente prestaciones indebidas o superiores a las que le corresponden. - Connivencia con el empresario para la obtención indebida de las prestaciones por desempleo.

INCOMPATIBILIDAD DEL SUBSIDIO	La percepción del subsidio por desempleo es incompatible: • Con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social. • Con la obtención de pensión o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó el subsidio por desempleo, siempre que su cuantía sea inferior al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias. • Con la percepción de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias.
COMPATIBILIDAD CON EL TRABAJO POR CUENTA AJENA	Podrán compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena los trabajadores/as desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en las Oficinas de Empleo, beneficiarios de cualquiera de los subsidios referidos en el los anteriores cuadros, que se acojan al programa de compatibilidad previsto en la Disposición transitoria quinta de la Ley 45/02, de 12 de diciembre. Las ayudas que se podrán recibir por los beneficiarios del subsidio y por las empresas que los contraten serán las siguientes: • Abono mensual al trabajador/a del 50 por 100 de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio. • Abono al trabajador/a en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia. • Bonificación del 50 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en el caso de contratación temporal, con un máximo de doce meses. El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador/a, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador/a hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio.