



Nivel contributivo. Prestaciones por desempleo

Se describen las situaciones que están protegidas, qué personas pueden tener la condición de beneficiario, el contenido de la protección y los requisitos de acceso a la misma. Entre éstos últimos se desarrolla el correspondiente a la situación legal de desempleo y su forma de acreditación.

Igualmente se mencionan las características propias de la prestación contributiva en cuanto a duración, cuantía, sistemas de pago, documentación, causas de suspensión y extinción, reanudación y derecho de opción, así como la modalidad de cobro mediante el sistema de pago único.



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

Información general

La protección de nivel contributivo se denomina "Prestación por desempleo"; para el acceso a la misma se requiere, además de cumplir los requisitos que más adelante se indican, la cotización previa del trabajador a la Seguridad Social por esta contingencia.

El Servicio Público de Empleo Estatal es el Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración, encargado de la gestión y control de estas prestaciones por desempleo, salvo para los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar, cuya gestión y control están encargados al Instituto Social de la Marina.



Situaciones protegidas

Aquella situación de desempleo de 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

Podrán ser beneficiarios de la prestación por desempleo 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 esta contingencia y no se encuentren en alguna de las situaciones de incompatibilidad establecidas:

- a. Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social pertenecientes a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo, y nacionales de otros países que residan legalmente en España (ver apartado Trabajadores extranjeros nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que pueden ser beneficiarios de prestaciones por desempleo).
- b. 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.
- c. 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.
- d. Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen esta contingencia de desempleo (trabajadores de minería del carbón, trabajadores fijos y eventuales por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, trabajadores del mar, incluidos los retribuidos a la parte que prestan servicios en embarcaciones pesqueras de hasta 20 toneladas de registro bruto).
- e. Socios trabajadores de cooperativas de trabajo, incluidos en un régimen de la Seguridad Social que proteja esta contingencia.
- f. Los penados que hubiesen sido liberados de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- g. Trabajadores emigrantes retornados.
- h. Militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería.
- i. Trabajadores extranjeros nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que pueden ser beneficiarios de prestaciones por desempleo, siempre que acrediten:

- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena inicial y vigente.
- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena renovado y vigente.
- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena inicial o renovado caducado, junto con la solicitud de renovación.
- Autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales en vigor, cuando lleve aparejada o haya permitido obtener una autorización para trabajar, conforme a lo dispuesto en el artículo 45.7 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobada por R.D. 2393/2004.



- La condición de extranjeros exceptuados de obtener la autorización de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 68 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por R.D. 2394/2004, y que tras el cese en la relación laboral tengan permiso de residencia en vigor.
- Autorización de residencia permanente.
- Autorizaciones de permanencia/estancia en España de los refugiados o apátridas junto con la solicitud de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales vigente, o caducada junto con solicitud de renovación.

Una vez reconocida la prestación, éste deberá seguir reuniendo los requisitos exigidos, para su percepción.

- j. Los miembros de corporaciones locales y de Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y consejos Insulares de Baleares, que perciban retribución por el desempeño del cargo
- k. Los cargos representativos que ejerzan funciones de dirección de los sindicatos constituidos al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, siempre que perciban una retribución.
- l. Los altos cargos de las Administraciones Públicas, que tengan dedicación exclusiva, estén retribuidos y no sean funcionarios públicos.



Duración, contenido y cuantía de la prestación por desempleo

La duración de la prestación se extiende en función del período cotizado por desempleo en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala:

Período de ocupación cotizada en los 6 años anteriores	Duración de la prestación
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1.079 días	300 días
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360 días
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420 días
Desde 1.440 hasta 1.619 días	480 días
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540 días
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600 días
Desde 1.980 hasta 2.159 días	660 días
Desde 2.160 días	720 días

Sólo se tendrán en cuenta las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de una prestación o subsidio anteriores, excepto en el caso de suspensión de la relación laboral de las víctimas de violencia de género.

No se computarán las cotizaciones efectuadas por la Entidad Gestora o por la empresa durante el abono de la prestación por desempleo, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral de las víctimas de violencia de género.

En el caso de los emigrantes retornados o de los liberados de prisión, la duración de la prestación se determinará por los periodos de ocupación cotizada de los seis años anteriores a la salida de España o al ingreso en prisión, respectivamente, salvo cuando tengan cotizaciones en el extranjero o en prisión que sean computables, en cuyo caso el periodo de los seis años anteriores se cuenta desde la fecha en que finalice la relación laboral.



Contenido

- Prestación económica por desempleo total o parcial.
- Cotización a la Seguridad Social durante la percepción de la prestación por desempleo del 100% de la aportación empresarial y del 35% de la cuota del trabajador. En los supuestos de trabajadores del Régimen Especial Agrario, el Servicio Público de Empleo Estatal abona el 72% de la cuota de estos trabajadores.
 - El Servicio Público de Empleo Estatal (o el Instituto Social de la Marina para los trabajadores del mar) cotiza por las contingencias comunes de la Seguridad Social: jubilación, invalidez permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, protección a la familia, asistencia sanitaria y farmacéutica.
 - En los supuestos de percepción de prestaciones por reducción de jornada o suspensión de contrato, motivadas por expediente de regulación de empleo, la cotización por contingencias comunes, accidente de trabajo y enfermedad profesional será el promedio de las bases de los seis meses de ocupación cotizada por tales conceptos, anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, y en el caso de desempleo total, el epígrafe 126 de la tarifa de primas, cualquiera que fuese la categoría profesional y la actividad del trabajador.
 - La reanudación de la prestación por desempleo supone la reanudación de la cotización por la base utilizada en el nacimiento del derecho.

Cuantía

Con el promedio de las bases de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por las que se cotizó durante los 180 días anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar (sin contar las horas extraordinarias), se calcula **la base reguladora** de la prestación por desempleo.

- Durante los **180 primeros días de prestación se percibe el 70%** de la base reguladora.
- **A partir del día 181, el 60%.**



Tope mínimo de la prestación

- Si el trabajador no tiene hijos a su cargo, la cuantía de la prestación no podrá ser inferior al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte: **497 euros/mes en el 2011.**
- Si el trabajador tiene al menos un hijo a su cargo, el importe de la prestación no podrá ser inferior al 107% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte: **664,74 euros/mes en 2011.**

Tope máximo de la prestación

- Si el trabajador no tiene hijos a su cargo, la cuantía de la prestación por desempleo será como máximo del 175% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte: **1087,20 euros/mes en 2011.**
- Con un hijo a su cargo, el tope máximo es del 200% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte: **1.242,52 euros/mes en 2011.**
- Con dos o más hijos a su cargo, el 225% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte: **1.397,83 euros/mes en 2011.**

Se tienen **hijos a cargo** si éstos son menores de veintiséis años (o mayores con una discapacidad igual o superior al 33%), carecen de rentas en cuantía igual o superior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias (**633,30 euros en 2011**), y conviven con el beneficiario. No será necesaria la convivencia cuando se tenga obligación de alimentos, en virtud de convenio o resolución judicial, o se sostenga económicamente al hijo. La carencia de rentas de los hijos se presumirá en el caso de que no trabajen o si la retribución por un trabajo por cuenta ajena es inferior a la cuantía indicada del SMI.

Durante la percepción de la prestación por desempleo su cuantía máxima o mínima se adaptará a la variación del número de 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 calcula aplicando el porcentaje que suponga la jornada realizada sobre la habitual de la empresa.

Retenciones a efectuar por la Entidad Gestora

Sobre la cuantía de la prestación se efectúan las siguientes retenciones:

- El 65% de la cotización a la Seguridad Social correspondiente al trabajador. La cuota del trabajador es el resultado de aplicar el 4,7% a la base reguladora de la prestación por desempleo.
- El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que estará en función de la normativa fiscal de aplicación y del importe de la cuantía de la prestación por desempleo en el año.



Situación legal de desempleo y forma de acreditarla

Se consideran situación legal de desempleo:

- La extinción de la relación laboral.
- La suspensión autorizada de la relación laboral.
- La reducción temporal y autorizada de la jornada de trabajo.
- El retorno a España de los trabajadores españoles que finalicen una relación laboral en el extranjero.
- La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- El cese involuntario en el cargo de los miembros de corporaciones locales, cargos representativos de los sindicatos y altos cargos de las administraciones públicas.

Extinción de la relación laboral

- **Finalización del contrato o realización de la obra o servicio objeto del contrato**, siempre que no sea por voluntad del trabajador. Se acredita con el certificado de empresa, donde se indica el tipo de contrato y su fecha de finalización.
- **Despido**, que se acredita con el certificado de empresa. Si el trabajador reclama contra el despido se acreditará con el acta de conciliación (administrativa o judicial) o con la sentencia judicial en la que se declara el despido procedente o improcedente. Si el despido es improcedente debe acreditarse también que el empresario (o el trabajador si es representante legal de los trabajadores) no opta por la readmisión.
- **Despido colectivo**: Es la finalización del contrato de trabajo en virtud de la autorización conferida al empresario para extinguir las relaciones laborales de sus trabajadores en resolución dictada por la autoridad laboral. Se acredita con el certificado de empresa y la resolución dictada por la autoridad laboral en expediente de regulación de empleo o la resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.
- **Resolución de la relación laboral en el período de prueba**. Se consideran en situación legal de desempleo los trabajadores a los que se les extinga su relación laboral 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 o aunque el cese se produzca en fecha posterior al periodo de prueba pactado. Se tiene que cumplir además que la finalización de la relación laboral anterior se considere situación legal de desempleo o que hayan transcurrido al menos tres meses desde la extinción de dicha relación laboral. Se acredita con el certificado de empresa y, si desde la extinción de la relación laboral anterior no hubieran transcurrido los tres meses que se



exigen, ha de acreditarse también dicha situación legal de desempleo (despido, fin de contrato, etc.).

- **Muerte, jubilación o incapacidad del empresario**, que se acredita con el certificado de empresa. Si el trabajador ha reclamado contra la extinción de su relación laboral, se acreditará mediante acta de conciliación o resolución judicial.
- **Despido del trabajador por causas objetivas**: se considerarán en situación legal de desempleo los trabajadores que hayan visto extinguido su contrato de trabajo por aplicación de esta causa de despido, sin exigencia de reclamación contra el despido.
- **Declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador**. Se acredita con el certificado de empresa junto con la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social reconociendo tal incapacidad.
- **Resolución voluntaria del trabajador por traslado a otro centro de trabajo de la empresa que exija cambio de residencia** (artículo 40, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). Se acredita con el certificado de empresa o auto de ejecución de la sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador 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 paralizará la tramitación de la extinción hasta su resolución.
- **Resolución voluntaria del trabajador por modificación sustancial de las condiciones de trabajo** (artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). Se acredita con el certificado de empresa o Auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador 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 por causa justa** (artículo 50 del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). Se acredita con la resolución judicial definitiva o el acta de conciliación administrativa.



- **Resolución voluntaria de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género** (artículo 49.1.m. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). Se acredita con el certificado de empresa junto con la orden de protección a favor de la trabajadora o, en su caso, con el informe del Ministerio Fiscal.
- **Extinción de la relación administrativa por causa distinta a la voluntad del empleado:** Se acredita con el certificado de empresa.
- **Expulsión improcedente de una cooperativa.** Se acredita con el certificado de empresa o con el acta de conciliación judicial o administrativa, o con la sentencia judicial, en las que se declara expresamente la improcedencia del despido.
- **Cese de socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que finalizan el periodo de duración del vínculo societario temporal.** Se acredita con el certificado del Consejo Rector, indicando dicha causa y fecha.

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 el certificado de empresa y la resolución dictada por la Autoridad Laboral en Expediente de Regulación de Empleo.
- Suspensión temporal del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (artículo 45.1.n del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). Se acredita con el certificado de empresa, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.
- Suspensión temporal del contrato acordada en un procedimiento concursal.
- Los trabajadores fijos discontinuos, que realicen trabajos que no se repitan en fechas ciertas y estén sujetos a llamamiento, y los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, en los periodos de inactividad productiva: se acredita con el certificado de empresa. 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.



Reducción de la jornada

Será reducción temporal de la jornada ordinaria de trabajo cuando dicha jornada se vea reducida entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70%, 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 el certificado de empresa junto con la resolución dictada por la Autoridad Laboral en Expediente de Regulación de Empleo.

Tienen también la consideración de situación legal de desempleo

- El retorno a España de los trabajadores 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 en la que conste la fecha del retorno, el tiempo trabajado en el país extranjero, el periodo de ocupación cotizado y 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 de excarcelación y la causa de ésta.
- El cese involuntario y definitivo en el cargo, o la pérdida involuntaria y definitiva de la dedicación exclusiva o parcial y de la retribución, de los miembros de las corporaciones locales (alcaldes, tenientes de alcalde y concejales de los ayuntamientos y presidente, vicepresidente y diputados de las diputaciones provinciales), los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya, los miembros de los cabildos insulares canarios y los consejos insulares de Baleares, los cargos representativos de los sindicatos constituidos según la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección del sindicato, y los altos cargos de las administraciones públicas (definidos en el artículo 3.2 de la Ley 5/2006, de 10 de abril y en las leyes autonómicas, cuando ejerzan su cargo con dedicación exclusiva y perciban retribuciones, no sean funcionarios públicos y no tengan derecho, como consecuencia de su cese en el cargo, a retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria. Estas situaciones se acreditan por certificación del órgano competente de la corporación local, junta general, cabildo o consejo insular, administración pública o sindicato, junto con una declaración del titular del cargo cesado de que no se encuentra



**MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN**

**SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL**

en situación de excedencia forzosa ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo.



Pago de la prestación

- El Servicio Público de Empleo Estatal o el Instituto Social de la Marina para los trabajadores del mar, una vez haya procedido al reconocimiento de la prestación, remitirá al domicilio del solicitante la resolución adoptada, en la que se indica, entre otros datos, el período reconocido, la base reguladora, la entidad pagadora, fecha de pago, etc.
- El pago de la prestación se realizará por meses vencidos entre los días 10 y 15 de cada mes, mediante el abono en la cuenta de la entidad financiera colaboradora indicada por el trabajador, de la que sea titular, salvo en los casos, debidamente justificados, en los que la entidad gestora permita el pago en efectivo por la entidad financiera.
- El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.
- Existe la posibilidad de percibir el importe total o parcial de la prestación de nivel contributivo en un pago único, (ver más adelante "Modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo").



Nacimiento del derecho

El derecho a la prestación contributiva nace al día siguiente de la situación legal de desempleo siempre que se haya producido la inscripción como demandante de empleo y se solicite en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la situación legal de desempleo, al retorno del extranjero o a la excarcelación.

No realizar la inscripción o la solicitud en el plazo fijado, salvo casos de fuerza mayor, supone la pérdida de tantos días de derecho a la prestación como los que medien entre la fecha de nacimiento del derecho, de haberse inscrito y solicitado en tiempo y forma, y la fecha en que efectivamente se formule la solicitud.

En el caso de que el período correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, la situación legal de desempleo y el nacimiento de las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho periodo, que deberá constar en el certificado de empresa y que se considerará período cotizado, a efectos de duración de las prestaciones por desempleo, y situación asimilada al alta.

En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.

En las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:

- **Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado improcedente y se opte por el abono de la indemnización**, el trabajador continuará percibiendo las prestaciones de desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido en el artículo 207 de la Ley General de la Seguridad Social.

En el caso de que exista período que corresponda a salarios de tramitación, el nacimiento del derecho se produce al día siguiente a aquél en que finaliza dicho período. En este caso, si el trabajador estuviese percibiendo ya las prestaciones, se revocará el derecho inicialmente reconocido y se reconocerá un nuevo derecho, previa nueva solicitud en los plazos establecidos, regularizándose las cantidades indebidamente percibidas, con las que se perciban por este nuevo derecho. El período correspondiente a los salarios de tramitación se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

- **Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, se produzca la readmisión del trabajador** mediante conciliación o sentencia



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

firmes, o aunque aquélla no se produzca en el supuesto al que se refiere el artículo 282 de la Ley de Procedimiento Laboral, las cantidades percibidas por éste en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador. Estas cantidades se reclamarán a la empresa a cargo de los salarios dejados de percibir que ésta debe abonar al trabajador.



Suspensión, reanudación y extinción de la prestación

Suspensión de la prestación

La suspensión del derecho supone la interrupción del abono de prestaciones y de las cotizaciones a la Seguridad Social, y las causas que lo motivan son:

- **Traslado al extranjero** para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un periodo continuado inferior a doce meses, sin perjuicio de lo previsto sobre exportación de las prestaciones en los convenios o normas comunitarias. En otro caso el traslado de residencia al extranjero incumpliendo alguno de los requisitos anteriores supondrá la extinción del derecho.

No tendrá consideración de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez al año, sin perjuicio de que el beneficiario está obligado a comunicar dicha situación a la oficina del Servicio Público de Empleo.

- **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, realizar un trabajo por cuenta propia de duración inferior a 24 meses, incluso cuando se trate de trabajos esporádicos que no exijan el alta en algún régimen de la Seguridad Social. A estos efectos se considerará trabajo toda actividad, que genere o pueda generar retribución o ingresos económicos, por cuenta ajena o propia, que sea incompatible con la prestación.

Cuando no sea posible determinar el número de días a los que se extiende la actividad desarrollada por cuenta propia sin obligación de alta y baja en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social, se estará a los declarados y acreditados documentalmente por el trabajador, salvo que el número de días no pueda ser acreditado en cuyo caso se estará al que resulte de dividir las percepciones íntegras derivadas de la actividad entre el importe de la base máxima de cotización al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

- **Reanudación de la convivencia de la trabajadora con el agresor**, en el caso de haber accedido a la protección por desempleo por suspensión de la relación laboral por violencia de género.



- **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 del Servicio Público 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.

Reanudación de la prestación

En todos los casos de suspensión, salvo en el último (por sanción), **el trabajador debe solicitar la reanudación del derecho** en la Oficina del Servicio Público 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 Servicio Público de Empleo Estatal proceda a su reanudación de oficio siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.

Para proceder a la reanudación de la prestación, salvo en los casos de suspensión por sanción, **el solicitante debe acreditar que ha finalizado la**



causa de suspensión y que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo.

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 correspondiera en el momento de la suspensión.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión, siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes. Si la solicitud se presenta fuera de plazo, salvo casos de fuerza mayor, supondrá la pérdida de tantos días de derecho a la prestación como medien entre la fecha de reanudación del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma, y la fecha en que, efectivamente, formule la solicitud.

En caso de suspensión por sanción, el derecho se reanudará con el porcentaje de la prestación que corresponda, teniendo en cuenta el período percibido y el período de sanción.

En la fecha de solicitud de reanudación se considerará reactivado el Compromiso de Actividad.

Extinción de la prestación

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, 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 un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, realizar un trabajo por cuenta propia por tiempo igual o superior a 24 meses, incluso cuando se trate de trabajos esporádicos que no exijan el alta en algún régimen de la Seguridad Social. A estos efectos se considerará trabajo toda actividad, que genere o pueda generar retribución o ingresos económicos, por cuenta ajena o propia, que sea incompatible con la prestación.

Cuando no sea posible determinar el número de días a los que se extiende la actividad desarrollada por cuenta propia sin obligación de alta y baja en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social, se estará a los declarados y acreditados documentalmente por el trabajador, salvo que el número de días no pueda ser acreditado en cuyo caso se estará al que resulte de dividir las



percepciones íntegras derivadas de la actividad entre el importe de la base máxima de cotización al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

- 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 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.



Ejercicio del derecho de opción

Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, y se reconozca una nueva prestación por desempleo sin haber agotado la prestación anterior, el trabajador PODRÁ OPTAR, por escrito y en el plazo de 10 días desde el reconocimiento de la prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases, porcentaje y topes que le correspondían o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas.

Si el trabajador opta por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron la nueva prestación por la que no ha optado, no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

Si el trabajador es fijo discontinuo podrá optar también, aunque no haya extinguido el derecho a prestación por desempleo anterior, entre reanudar ese derecho o percibir uno nuevo si acredita periodo de ocupación cotizada de, al menos, 360 días y cumple el resto de requisitos. En este caso, si opta por reanudar el derecho anterior que tenía interrumpido, las cotizaciones tenidas en cuenta para la nueva prestación por la que no opta sí podrán computarse para un derecho posterior.



Compatibilidad de la prestación

La percepción de la prestación por desempleo es compatible:

1. Con el trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo parcial siempre que el trabajador opte por seguir percibiendo la prestación, cuya cuantía se minorará en la misma proporción que la jornada realizada.
2. También se podrá compatibilizar la prestación con el trabajo por cuenta ajena, si éste se realiza en empresas que tengan hasta cien trabajadores, 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.
Durante la vigencia de estos contratos, celebrados al amparo de este Programa, previsto en la Disposición transitoria sexta de la Ley 45/02, de 12 de diciembre, el trabajador desempleado contratado percibirá el 50 % de la cuantía de la prestación, con el límite de duración del doble del período pendiente de percibir. El empresario deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación percibida por el trabajador y el salario que le corresponda, siendo responsable de la totalidad de las cotizaciones de la Seguridad Social por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación por desempleo.
3. Con la indemnización que proceda por extinción del contrato de trabajo.
4. Con la pensión de jubilación a tiempo parcial (de los trabajadores contratados a tiempo parcial) así como con la jubilación parcial y con las pensiones o las prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social que hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo.
5. Con las becas y ayudas que se obtengan por asistencia a acciones de formación ocupacional o para realizar prácticas en entidades públicas o privadas de colaboración entre dichas entidades y el centro docente de que se trate.
6. Con la realización de trabajos de colaboración social.
7. Con las prestaciones de la Seguridad Social por hijo a cargo.
8. Con el ejercicio por elección o designación de cargos públicos o sindicales retribuidos que supongan dedicación parcial, siempre que el trabajador opte por seguir percibiendo la prestación, cuya cuantía se minorará en la misma proporción que la jornada realizada.



Incompatibilidad de la prestación

La percepción de la prestación por desempleo es incompatible:

- Con el trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo completo, en régimen laboral o administrativo, o con situaciones asimiladas, que supongan la inclusión en cualquier régimen del Sistema de la Seguridad Social aunque no esté previsto cotizar por la contingencia de desempleo, salvo cuando esté establecida la compatibilidad en algún programa de fomento de empleo. Esta incompatibilidad se entenderá referida tanto al trabajo efectivo como a los periodos de vacaciones y de descanso retribuido.
- Con el trabajo por cuenta propia, con independencia del número de horas que se dediquen a la actividad y de los resultados económicos obtenidos, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de Seguridad Social.
- Con actividades de investigación o cooperación retribuidas, que supongan dedicación exclusiva.
- Con el ejercicio por elección o designación de cargos públicos o sindicales o altos cargos de la administración, retribuidos, que supongan dedicación exclusiva.
- Con las pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, tanto de nivel contributivo como no contributivo, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo o se trate de pensión de jubilación parcial o prestaciones por hijo a cargo.
- Con la situación retribuida de activado de los reservistas voluntarios que se incorporan a unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa para prestar servicio, desarrollar ejercicios de instrucción, adiestramiento o participar en cursos de formación o perfeccionamiento.
- Con cualquier otra situación que implique el derecho a percepciones económicas de carácter público como sustitutivas de las retribuciones dejadas de percibir por el cese en la actividad, manteniéndose un vínculo administrativo o laboral.



Desempleo, incapacidad temporal, maternidad y paternidad

Desempleo e incapacidad temporal

- **Cuando el trabajador 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 finalice la incapacidad.** A partir del alta, el trabajador estará en situación legal de desempleo (si la extinción de la relación laboral se considera como tal, según el artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social) y, si reúne los requisitos necesarios, podrá acceder a la prestación por desempleo de nivel contributivo. Cuando la incapacidad temporal derive de contingencias comunes se descontará del periodo de percepción de la prestación por desempleo, como tiempo ya consumido, el que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal desde 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 la aportación que corresponde al trabajador por el período que se descuenta como consumido.

En el caso de que la incapacidad temporal derive de contingencias profesionales no se descontará del periodo de percepción de la prestación por desempleo el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal.

- **Cuando el trabajador 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 incapacidad en cuantía igual a la prestación por desempleo.** En el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizada la duración de la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación de incapacidad temporal por la misma cuantía que venía percibiendo.
- **Cuando el trabajador 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 incapacidad en cuantía igual a la prestación por desempleo.** En el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizada la duración de la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), excluida la parte proporcional de las pagas extras.



- **El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal.** Durante dicha situación, el Servicio Público de Empleo Estatal continuará cotizando a la Seguridad Social.

Desempleo y maternidad o paternidad

- **Cuando los trabajadores se encuentren en situación de maternidad o de paternidad y durante la misma se extinga su contrato, seguirán percibiendo la prestación por maternidad o paternidad hasta que finalice dicha situación.** Entonces podrán acceder, de hallarse en situación legal de desempleo y reunir los requisitos necesarios, a una prestación por desempleo de nivel contributivo. No se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo el tiempo que hubieran permanecido en situación de maternidad o paternidad.
- **Cuando los trabajadores estén percibiendo la prestación por desempleo total y pasen a la situación de maternidad o paternidad, se suspenderá la prestación por desempleo y empezarán a percibir la prestación por maternidad o paternidad,** que gestionan el Instituto Nacional de la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se podrá reanudar la prestación por desempleo por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.



Obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios

Obligaciones

- Presentar en plazo y ante la oficina del Servicio Público de Empleo la documentación precisa para el nacimiento o reanudación del derecho de la prestación.
- Suscribir y cumplir las exigencias del Compromiso de Actividad.
- 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.
- Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se indiquen en la tarjeta de demanda de empleo.
- Entregar en la Oficina del Servicio Público 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, maternidad o paternidad en la oficina del Servicio Público de Empleo, de producirse ésta durante la percepción de la prestación.
- 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.
- Aceptar la colocación adecuada que les sea ofrecida considerándose como tal la definida en el artículo 231.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales que determine el Servicio Público de Empleo Estatal o las entidades asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo, salvo causa justificada.
- Devolver, en el plazo de 5 días, a la entidad gestora (Servicio Público de Empleo Estatal o Instituto Social de la Marina) 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.
- 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.
- Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

El incumplimiento de estas obligaciones conlleva el inicio de un procedimiento sancionador conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto), excepto para los beneficiarios de la Renta Activa de Inserción, que supone la baja en el programa.



Infracciones y sanciones

Infracciones: reguladas por el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), las infracciones relacionadas con la protección por desempleo se clasifican en leves, graves y muy graves.

Sanciones: están en función del tipo de infracción cometida y van desde la suspensión del derecho (por uno, tres o seis meses) a la extinción.

Infracciones leves

- No comparecer, previo requerimiento ante la entidad gestora de las prestaciones en la forma y fecha que se determinen, salvo causa justificada, infracción que es común a todas las prestaciones de Seguridad Social incluida desempleo.
- No comparecer, previo requerimiento ante el servicio público de empleo, las agencias de colocación sin fines lucrativos o las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.
- No devolver en plazo (5 días), salvo causa justificada, al servicio público de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines lucrativos el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.
- No cumplir las exigencias del Compromiso de Actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave.

Las infracciones leves se sancionarán conforme a la siguiente escala:

- 1ª Infracción. Pérdida de 1 mes de prestaciones.
- 2ª Infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.
- 3ª Infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.
- 4ª Infracción. Extinción de prestaciones.

Se aplicará esta escala a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción grave y la anterior no hayan transcurrido más de 365 días.



Infracciones graves

- No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su
- Percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación.
- Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por el servicio público de empleo o por las agencias de colocación sin fines lucrativos, salvo causa justificada.
- Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por el servicio público de empleo o por las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.

Las infracciones graves se sancionarán conforme a la siguiente escala:

- 1ª Infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.
- 2ª Infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.
- 3ª Infracción. Extinción de prestaciones.

Se aplicará esta escala a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción grave y la anterior no hayan transcurrido más de 365 días.

Infracciones muy graves

- Actuar fraudulentamente con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan, o prolongar indebidamente su disfrute mediante la aportación de datos o documentos falsos; la simulación de la relación laboral; y la omisión de declaraciones legalmente obligatorias u otros incumplimientos que puedan ocasionar percepciones fraudulentas.
- Compatibilizar el percibo de prestaciones o subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en el caso del trabajo a tiempo parcial en los términos previstos en la normativa correspondiente.
- La connivencia con el empresario para la obtención indebida de cualesquiera prestaciones de la Seguridad Social.
- La no aplicación o la desviación en la aplicación de las prestaciones por desempleo, que se perciban según lo que establezcan programas de fomento de empleo (es el caso del pago único de las prestaciones por desempleo, artículo 228.3 de la LGSS).



Las infracciones muy graves de los beneficiarios de prestaciones se sancionan con la extinción de la prestación por desempleo.

Si la trasgresión de las obligaciones afecta al cumplimiento y conservación de los requisitos que dan derecho a la prestación, podrá la Entidad Gestora suspender cautelarmente la misma hasta que la resolución administrativa sea definitiva.

Las sanciones se entienden sin perjuicio del reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

La imposición de las sanciones por infracciones leves y graves a los trabajadores en materia de Seguridad Social corresponde a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo a través del correspondiente Director Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal. La de las muy graves a la autoridad competente del Ministerio de Trabajo e Inmigración a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



Obligaciones de los empresarios

- Cotizar por la aportación empresarial a la contingencia de desempleo.
- Ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores en su totalidad, siendo responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar.
- Proporcionar a los trabajadores 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 Servicio Público de Empleo Estatal o Instituto Social de la Marina, las prestaciones satisfechas por éste a los trabajadores, cuando la empresa hubiese sido declarada responsable de la prestación por haber incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, alta o cotización
- 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 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 en los supuestos regulados en el apartado 5 del artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social.