

1-PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.

Introducción.

La protección de los trabajadores que quedan en situación de desempleo es una garantía de que el Estado afronta ciertas eventualidades y se hace cargo de sus ciudadanos. El desempleo en nuestro país y concretamente en la comunidad autónoma andaluza ha sido siempre bastante notable en épocas de recesión económica.

Podemos decir que la salud de un país se mide por el índice de cotizantes, ya que esto se traduce en la cobertura de una contingencia tan importante como es la «Prestación por desempleo». Por consiguiente, no es preciso ser muy avezado para entender que 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 este riesgo.

El Servicio Público de Empleo Estatal, antes INEM, es el Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 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

Son aquellas situaciones de desempleo de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida temporalmente su jornada diaria por decisión empresarial, con la correspondiente pérdida o reducción análoga de salarios, por algunas de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo.

Se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato ordenados al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el desempleo parcial se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, sin que estén comprendidas las reducciones de jornada definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo. La reducción protegida se debe encontrar entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada.

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 estas contingencias y no se encuentren en alguna de las situaciones de incompatibilidad establecidas:

- 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»).
- 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.

- Los reservistas voluntarios activados y los reservistas de especial disponibilidad activados, para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.
- 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 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).
- Socios trabajadores 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 emigrantes retornados.
- Militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería.
- Los miembros de corporaciones locales y de Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que perciban retribuciones por el desempeño del cargo.
- Los cargos representativos de los Sindicatos constituidos al amparo de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones de dirección, siempre que perciban una retribución.
- Los altos cargos de las Administraciones públicas que tengan dedicación exclusiva, estén retribuidos y no sean funcionarios públicos, con la excepción de aquellos altos cargos de las Administraciones Públicas que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.

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

Los trabajadores extranjeros en España, nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que residan legalmente en nuestro país, y que cumplan los requisitos legalmente exigidos, también tendrán derecho a las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, siempre que puedan acreditar:

- 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, aprobado 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.
- Autorización 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 la solicitud de renovación.

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

Contenido de la protección por desempleo en el nivel contributivo

- Prestación económica por desempleo total o parcial (ver el apartado de «Cuantía»).
- El abono, por el Servicio Público de Empleo Estatal o ISM para los trabajadores del mar, de la cotización a la Seguridad Social, durante la percepción de la prestación por desempleo del 100 por 100 de la aportación empresarial. En los supuestos de trabajadores del Régimen Especial

Agrario, el Servicio Público de Empleo Estatal asume el coste del 73,5 por 100 de la cuota, abonando su importe al trabajador, quien tiene la obligación de ingresar a la Tesorería de la Seguridad Social el importe total de la cuota.

- Las cotizaciones se efectúan por las contingencias comunes de la Seguridad Social (jubilación, invalidez permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, protección a la familia, asistencia sanitaria y farmacéutica). La base de cotización para prestaciones por desempleo, será la misma base reguladora de la prestación por desempleo, determinada según lo establecido en el art. 211 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con respeto, en todo caso, del importe de la base mínima por contingencias comunes prevista para cada categoría profesional (ver el apartado de «Cuantía»).
- En los supuestos de percepción de prestaciones por desempleo por reducción de jornada o suspensión de contrato motivada por decisiones del empresario al amparo del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes como por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales será el promedio de las bases de los últimos seis meses de ocupación cotizada por tales conceptos anteriores a la situación legal de desempleo o el momento en que cesó la obligación de cotizar, siendo 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.
- El abono corresponderá: la aportación empresarial a la empresa y la del trabajador a la entidad gestora (Servicio Público de Empleo Estatal o ISM) que descontará del importe de la prestación la cotización a cargo del trabajador.
- La reanudación de la prestación por desempleo en los supuestos de suspensión del derecho supondrá la reanudación de la obligación de cotizar por la base de cotización correspondiente al momento del nacimiento del derecho.
- Desde el 1/1/2009 el Servicio Público de Empleo Estatal no ingresa las cotizaciones por asistencia sanitaria ni protección a la familia para los beneficiarios de los subsidios y de la Renta Activa de Inserción, sin perjuicio de que esos beneficiarios mantengan el derecho a percibir protección por dichas contingencias.
- No obstante, el SEPE mantiene la cotización por jubilación que viene efectuando para los beneficiarios del subsidio por desempleo para mayores de 55 años y para los fijos discontinuos mayores de 55 años, y a los menores de 55 durante 60 días, hubieran cotizado más de 180 días.

Requisitos para acceder a la prestación

- Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta (ver apartado siguiente) en la Seguridad Social.
- Encontrarse en situación legal de desempleo.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir un compromiso de actividad (ver apartado a continuación).
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de trescientos sesenta días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, cuando en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo, de forma temporal o definitiva, o se haya visto reducida la jornada ordinaria de trabajo. El incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones de afiliación, alta y cotización no impide que el trabajador 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 contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera derecho a ella por falta de acreditación del período de cotización requerido o se trate de supuestos de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa.
- No estar incluido en alguna de las causas de incompatibilidad.

Situaciones asimiladas al alta

A los efectos del derecho a la prestación por desempleo, se consideran las siguientes situaciones:

- La excedencia forzosa por cargo público o sindical.
- La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- El retorno de los trabajadores emigrantes.
- Los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados al reiniciarse la actividad correspondiente.
- Finalizar la relación laboral estando trasladados o desplazados temporalmente por la empresa fuera del territorio nacional.
- Finalizar su relación laboral en un período de huelga y/o cierre patronal legales.
- La situación de incapacidad temporal, sin obligación de cotizar, así como la de invalidez provisional.
- La situación de excedencia por período no superior a tres años por atender al cuidado de cada hijo.
- La situación de excedencia para el cuidado de un familiar.
- La situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la paralización del contrato.

Situación legal de desempleo y forma de acreditarla

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. También se recogen algunas situaciones que sin extinguir ni suspender una relación laboral tienen esa consideración.

Extinción de la relación laboral por:

- Despido colectivo.
En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el art.51 del Estatuto de los trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Se podrá acreditar, con la comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en el art.51. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa, considerándose documento válido para su acreditación, completado con la comunicación a la autoridad laboral del número de trabajadores afectados. O a través del Acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial.
- Extinción definitiva de la relación de los socios cooperativistas autorizada por la autoridad laboral según procedimiento establecido al efecto. Se acredita mediante el certificado de empresa y la citada autorización.
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo. Se acredita con el certificado de empresa. Si el trabajador 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 a que se refiere el artículo 208.1.1.c) de la Ley General de la Seguridad Social se acreditará mediante:
 - El certificado de empresa.
 - Si el trabajador reclama frente al despido se acreditará con 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 cuando sea representante legal de los trabajadores, no ha optado por la readmisión.
- 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 por despido, con independencia de atenderse o no el empresario a los límites establecidos en el

- artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se acredita con el certificado de empresa.
- Declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador. Se acredita con el certificado de empresa \ominus y por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social reconociendo tal incapacidad, acompañado del informe de la Comisión de Valoración que señale que no se suspende la relación laboral en base al artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Resolución de la relación laboral o societaria por el empresario o por el Consejo Rector en el período de prueba. Se considerarán en situación legal de desempleo los trabajadores 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 período 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 pueda impugnar el cese como despido. Se acredita con el certificado de empresa. Si desde la anterior extinción de la relación laboral no hubieran transcurrido tres 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. Se acredita con el certificado de empresa, indicando tipo de contrato y fecha de finalización.
 - 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 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, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, 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 de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo 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 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.
 - Resolución voluntaria del trabajador por causa justa (artículo 50 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). Se acredita con la resolución judicial definitiva, entendiéndose válida a estos efectos el acta de conciliación administrativa.
 - Extinción de la relación administrativa por causa distinta a la voluntad del empleado. Se acredita con el certificado de empresa.
 - Expulsión impropia de una cooperativa. Se acredita con el certificado de empresa, o, en su caso, mediante acta de conciliación judicial o administrativa o resolución judicial definitiva que declare expresamente la improcedencia de la expulsión.
 - Por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada con una cooperativa. Se acredita con la certificación del Consejo Rector de la baja en la Cooperativa por dicha causa y fecha de efectos.
 - Por finalización de la misión o conclusión del tiempo máximo de permanencia del reservista voluntario activado. La situación legal de desempleo se acredita con el certificado de empresa y la declaración del reservista de que no se encuentra en situación de reserva de un puesto de trabajo, en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo o a una actividad asimilada remunerada.

- Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

Suspensión de la relación laboral:

- Cuando se suspenda temporalmente su relación laboral, por decisión del empresario, al amparo de lo establecido en el art.47 del Estatuto de los trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Se acreditará mediante comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en el art.47 del Estatuto de los trabajadores. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa, considerándose documento válido para su acreditación, completado con la comunicación a la autoridad laboral del número de trabajadores afectados así como del plazo temporal de la medida y número de días de suspensión decididos. O a través del Acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva.
- Suspensión de la relación societaria de socios de cooperativas constatada por la autoridad laboral.
Se acredita con el certificado de empresa y la citada autorización.
- Suspensión del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. 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.

Reducción de la jornada:

- Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo entre un diez y un setenta por ciento, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal o anual, por decisión del empresario, con reducción análoga de salario, al amparo de lo establecido en el art.47 del Estatuto de los trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario, al amparo de lo establecido en el art.47 del Estatuto de los trabajadores. Se acreditará mediante comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en el art.47 del Estatuto de los trabajadores. La causa y efectos de la situación legal de desempleo, deberá figurar en el certificado de empresa, considerándose documento válido para su acreditación, completado con la comunicación a la autoridad laboral del número de trabajadores afectados así como del plazo temporal de la medida y el número de horas de reducción de jornada decidida.

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 Funcional de Empleo y Seguridad Social de la Delegación o Subdelegación del Gobierno correspondiente, en la que conste la condición de emigrante retornado y 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. Cuando se retorne de un país miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo de Suiza o de aquellos otros con los que exista Convenio Bilateral de Seguridad Social que contemple la protección por desempleo, la información sobre el tiempo trabajado, el período de ocupación cotizado y que no se tiene derecho a la protección por desempleo en dicho país, se podrá acreditar mediante el SED U002 ó DP U1, si el retorno es de un estado miembro de la Unión Europea. Si el retorno se produce desde un estado del Espacio Económico Europeo, la acreditación se realizará mediante el formulario E-301 o formulario de enlace acordado por el país que ha suscrito el Convenio Bilateral.
- 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, así como, en su caso, el período de ocupación cotizada durante la permanencia en el centro.

- Los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de inactividad productiva, incluido los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, de acuerdo con lo que se disponga reglamentariamente. 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 en expediente de regulación de empleo.
- El cese involuntario y definitivo en el ejercicio de un cargo, o la pérdida involuntaria y definitiva de la dedicación exclusiva o parcial y de la retribución, aunque se mantenga el desempeño del cargo, como miembros de corporaciones locales y de Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares, así como cargos representativos de los sindicatos y de altos cargos de las Administraciones Públicas. Se acreditará por certificación del órgano competente en el certificado de empresa, haciendo constar el porcentaje de actividad retribuida si la dedicación es parcial, junto con una declaración del interesado de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa, ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo, que constará en el impreso de solicitud de la prestación.
- Finalización o resolución involuntaria del compromiso con las Fuerzas Armadas de militares de tropa y marinería que mantienen una relación temporal. Se acredita con el certificado de empresa.
- Especial mención a la contratación de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años: Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de treinta años aunque convivan con él. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo. En consecuencia, los hijos del trabajador autónomo o del titular de una explotación agraria menores de 30 años, aunque convivan con ellos, podrán ser contratados por los mismos como trabajadores por cuenta ajena en un Régimen de Seguridad Social que incluya la protección por desempleo, pero en tal supuesto, no cotizarán por esa contingencia y, consecuentemente, los períodos así trabajados no se computarán como de ocupación cotizada a efectos de la protección por desempleo. Asimismo, si la extinción de la relación laboral por cuenta ajena tiene lugar siendo el hijo del trabajador autónomo o del titular de la explotación agraria mayor de treinta años, y se acredita situación legal de desempleo, a efectos del cómputo del período de ocupación cotizada, se tendrán en cuenta las cotizaciones efectuadas por dicha contingencia desde el cumplimiento de la citada edad, así como las anteriores que se encuentren dentro del período de cómputo establecido en los artículos 210 del TRLGSS y 3 del Real Decreto 625/1985, el cual se retrotraerá por el tiempo equivalente al que, siendo menor de treinta años, estuviera contratado por su padre como trabajador por cuenta ajena sin cotización por la contingencia de desempleo.

Duración de la prestación

- La duración de la prestación está en función de los períodos de ocupación cotizada por desempleo en regímenes de la Seguridad Social que contemplen esta contingencia en los 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, con arreglo a la siguiente escala:

Duración de las prestaciones	
Período de ocupación cotizada en los 6 últimos años	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 un derecho anterior tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el caso de las víctimas de violencia de género [art. 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores]. No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la Entidad Gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el caso de las víctimas de violencia de género [artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores].

En este caso, la fecha final de la suspensión se decidirá por parte de la trabajadora, pudiendo ser inicialmente de hasta seis meses. Transcurrido el tiempo de suspensión inicial, podrá mantenerse la protección hasta un máximo total de dieciocho meses, con el límite de la duración del derecho reconocido, a condición de que la trabajadora aporte nueva documentación acreditativa de que el Juez ha prorrogado la suspensión por un nuevo período de tres meses, sin que sea necesario volver a acreditar la orden de protección o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal.

El período que corresponda a las vacaciones anuales retribuidas que no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral será también computable como período de cotización, contándose todos los días que aparezcan en el certificado de empresa, ya deriven de un contrato a tiempo completo o a tiempo parcial.

- Para calcular la duración de la prestación de un trabajador que hubiera permanecido en una situación calificada como asimilada al alta, el período de cómputo de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo se retrotraerá por el tiempo equivalente al de permanencia en dicha situación. 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 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 en que finalice la relación laboral.
- En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada.

Cuantía de la prestación

Está en función de la base reguladora de la prestación por desempleo que tenga el trabajador. 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 180 primeros días, el 70 por 100 de la base reguladora.

- A partir del día 181, el 50 por 100 de la base reguladora, cuando el derecho a la prestación nazca después del 14 de julio de 2012. Recuérdese que anteriormente este tramo consistía en el 60% de la base reguladora.

Los importes así calculados no podrán ser superiores al tope máximo ni inferiores al tope mínimo establecidos.

Tope mínimo de la prestación:

- Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo, el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante IPREM) mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte. Por ejemplo, su importe es de 497 euros/mes para prestaciones nacidas en el año 2012.
- Cuando el trabajador tenga al menos un hijo a su cargo, el 107 por 100 del IPREM mensual, incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 664,74 euros/mes.

Tope máximo de la prestación:

- Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo, el 175 por 100 del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 1.087,20 euros/mes para prestaciones nacidas en el año 2012.
- Con hijos menores de 26 años a su cargo:
 - Con un hijo, el 200 por 100 del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 1.242,52 euros/mes para prestaciones nacidas en el año 2012.
 - Con dos o más hijos, el 225 por 100 del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 1.397,83 euros/mes para prestaciones nacidas en el año 2012.
- En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo, el tope máximo y mínimo de la prestación se calculará teniendo en cuenta el IPREM calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.
- A efectos de calcular las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo se consideran a cargo los hijos menores de 26 años o mayores con una incapacidad en grado igual o superior al 33 por 100 que carezcan de rentas iguales o superiores al SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias y convivan con el interesado.
- No será necesaria la convivencia cuando el beneficiario declare que está obligado en virtud de convenio o resolución judicial al pago de pensión de alimentos o que sostiene económicamente al hijo.
- Se presume que carecen de rentas los hijos que no realizan trabajo por cuenta propia o cuenta ajena con retribución inferior a la cuantía indicada. Siempre que la Entidad Gestora lo requiera el solicitante deberá acreditar documentalmente que los hijos declarados a cargo no obtienen ingresos de otras fuentes.
- Durante la percepción de la prestación la cuantía mínima o máxima del derecho se adaptará a las posibles variaciones de hijos a cargo del beneficiario.

Retenciones a efectuar por la Entidad Gestora

A la cuantía de la prestación indicada con anterioridad se procederá por el Servicio Público de Empleo Estatal o ISM a efectuar las siguientes retenciones:

- El importe del 100 por 100 de la cotización a la Seguridad Social a efectuar por el trabajador, cuando el derecho nazca después del 14 de julio de 2012. La cuota del trabajador es el resultado de aplicar el 4,7 por 100 (tipo de cotización a cargo del trabajador) a la base de cotización del trabajador por contingencias comunes (base media de los últimos seis meses por esta contingencia).

- En los supuestos de trabajadores del régimen Especial Agrario, el Servicio Público de Empleo Estatal asume el coste del 73,5 por 100 de la cuota, abonando su importe al trabajador, quien tiene la obligación de ingresar a la Tesorería General de la Seguridad Social el importe total de la cuota.
- La retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que estará en función del importe que suponga la cuantía de la prestación por desempleo que tiene reconocida en el año y la normativa fiscal de aplicación.

Reposición del derecho a la prestación por desempleo

- Cuando una empresa en virtud del art. 47 del Estatuto de los trabajadores (suspensión de contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor), o de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo, de forma temporal, o haya reducido temporalmente el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los artículos. 51 o 52.C, del Estatuto de los trabajadores, o del art. 64 de la Ley 22/2003 de 9 de Julio, Concursal, los trabajadores afectados, tendrá derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo, por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
 - Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive.
 - Que el despido se produzca entre el día 12 de febrero de 2012 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012), y el 31 de diciembre de 2013.
- O también cuando:
 - Que la resolución administrativa o judicial que autorice la suspensión o reducción de jornada se haya producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive.
 - Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012
- La reposición prevista en los apartados anteriores se aplicarán al mismo derecho a la prestación por desempleo que se consumió durante la suspensión temporal o reducción temporal de la jornada de trabajo.
- La base de cotización y la cuantía a percibir, durante el período de la reposición, serán las mismas que las que correspondieron a los período objeto de la reposición.
- El derecho a la reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora en los supuestos en los que se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo.
- En los supuestos en que esté agotado el derecho, se deberá solicitar reposición, siendo de aplicación lo establecido en el art.209 de la Ley General de la Seguridad Social.

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, la fecha de pago, etc.
- El pago de la prestación se realizará por meses vencidos, mediante el abono en cuenta en la entidad financiera colaboradora indicada por el trabajador y de la que deberá ser titular, salvo en casos justificados que el Servicio Público de Empleo Estatal autorice el pago efectivo en una 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»).
- También se podrá percibir el pago acumulado de la prestación por los extranjeros no comunitarios que deseen retornar a su país de origen, cuando exista un convenio bilateral que lo permita.

Tramitación de la solicitud de la prestación y nacimiento del derecho

El trabajador deberá efectuar las siguientes actuaciones:

- Inscripción como demandante de empleo y solicitud de la prestación en la Oficina de Empleo en los quince días hábiles siguientes a la situación legal de desempleo, o del retorno del extranjero, o de la excarcelación. En la fecha de la solicitud deberá suscribir un compromiso de actividad consistente en la obligación que adquiere el beneficiario 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 través de la sede electrónica, accesible a través de la web., el trabajador puede realizar el reconcimiento tanto de la solicitud como el reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo en su modalidad de alta inicial o de reanudación de la que tenía suspendida. A efectos de protección por desempleo, se entenderá por colocación adecuada la profesión demandada por el trabajador y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada siempre que su duración hubiese sido igual o superior a tres meses. 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. La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supere el 25 por 100 de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 por 100 del salario mensual, o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo. La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial. Además, deberá implicar un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, o aunque se trate de trabajos de colaboración social. El Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito. El Servicio Público de Empleo tendrá en cuenta las circunstancias profesionales, personales y familiares del desempleado, así como la conciliación de su vida familiar y laboral, el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el desplazamiento y las características de los mercados locales de empleo. El salario correspondiente a la colocación para que ésta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional una vez descontados de aquél los gastos de desplazamiento.
- 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 a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período, que deberá constar en el certificado de empresa, considerándose como período cotizado a efectos de duración de la prestación por desempleo y en 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 la indemnización, el trabajador continuará percibiendo las prestaciones por 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 y se solicite el reconocimiento de las prestaciones en el plazo previsto en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación, o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.

- Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso se produzca la readmisión del trabajador, mediante conciliación o sentencia firme, o, aunque ésta no se produjera en el supuesto de nulidad del despido o de opción por la readmisión del delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical, las cantidades percibidas por éste en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador y será el empresario quien ha de ingresar al SEPE las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.
- Si declarado improcedente el despido y habiendo optado el empresario por la readmisión no la llevara a efecto, o lo hiciera de forma irregular y el trabajador hubiera instado la ejecución del fallo, o si quedara acreditada la imposibilidad de readmitir al trabajador por cualquier causa de imposibilidad material o legal, o si declarada la nulidad del despido por acoso, la víctima hubiera optado por extinguir la relación laboral, el Juez dictará auto de extinción de la relación laboral, y el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la del auto que extingue la relación laboral. En este caso, la Entidad Gestora cesará en el abono de las prestaciones, procederá a la revocación de la prestación inicialmente reconocida y reclamará al trabajador las cantidades percibidas.
- 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 medien entre la fecha de nacimiento del derecho de haberse inscrito y solicitado en tiempo y forma y la fecha en que, efectivamente, formule la solicitud.
- Actualmente se pueden tramitar electrónicamente diversos procedimientos en materia de protección por desempleo a través de la sede electrónica, accesible a través de la URL,

- **Documentación a presentar para el reconocimiento de la prestación**

Los trabajadores deberán solicitar la prestación de desempleo en la Oficina de Empleo correspondiente, acompañando los siguientes documentos:

- Solicitud de la prestación en modelo normalizado que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la declaración de los hijos a cargo y sus rentas y autorización para recabar información tributaria de éstos a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, que facilitará la Oficina de Empleo.
- Certificado o certificados de empresa en las que hubiera trabajado en los últimos seis meses.
- Sólo en aquellas situaciones en el que el certificado de empresa no fuera suficiente para acreditar la situación legal de desempleo, documento acreditativo que corresponda (ver «Situación legal de desempleo»).
- 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 (DNI para los trabajadores de nacionalidad española y pasaporte o tarjeta de identidad para trabajadores extranjeros).

Las solicitudes se podrán formalizar y presentar, asimismo, en los registros de otras Administraciones, incluidos los de las entidades locales con las que exista convenio, o dirigiendo a la entidad gestora los documentos o datos correspondientes por correo o por medios o procedimientos electrónicos, informáticos o telemáticos, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de aplicación, así como en las condiciones que establezcan la entidad gestora.

Resolución del expediente

La Entidad Gestora procederá a la resolución del expediente de solicitud de prestaciones, concediendo o denegando la misma. De acuerdo con lo previsto en el artículo 228.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la entidad gestora deberá dictar resolución en el plazo de los quince días siguientes a la fecha en que se hubiera

formulado la solicitud de la prestación y cursar la notificación en el plazo de diez días a partir de la fecha de su dictado, de conformidad con lo previsto en el artículo 58.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Una vez transcurridos tres meses desde la presentación de la solicitud de la prestación, si aún no hubiera sido notificada la resolución, el interesado podrá interponer reclamación previa según lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición Adicional vigésimo quinta, del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 71.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, al entenderse desestimada la solicitud por silencio administrativo.

- En caso de concesión de la prestación, la Entidad Gestora remitirá al domicilio del solicitante la resolución adoptada, en la que se indica, entre otros datos, el período de duración de la prestación reconocido, la base reguladora de la prestación, la entidad bancaria pagadora, la fecha del pago, etc.
- En caso de denegación de la prestación, la Entidad Gestora notificará la resolución al interesado indicándole los motivos en los que se basa la denegación.

Actuaciones a efectuar en caso de no estar de acuerdo con la resolución del expediente

Tanto en los casos de concesión como en los de denegación de la prestación los trabajadores podrán reclamar contra la misma, presentando en el plazo de treinta días hábiles a partir de la recepción de la resolución una reclamación previa ante el Director Provincial de la Entidad Gestora (Servicio Público de Empleo Estatal o Instituto Social de la Marina) alegando los motivos por los que considera se debe modificar la resolución adoptada aportando la documentación pertinente.

La Entidad Gestora, una vez recibida la reclamación previa presentada, comunicará al interesado, en el plazo de cuarenta y cinco días, la nueva resolución con las variaciones a que hubiera habido lugar de haber estimado en parte o en su totalidad dicha reclamación, o la desestimación de la reclamación alegada y en consecuencia la ratificación de la resolución inicial adoptada.

Una vez recibida la resolución denegatoria a la reclamación previa, o transcurrido el período establecido para su resolución desde la presentación de la reclamación previa sin recibir comunicación alguna, en cuyo caso se consideran desestimadas las alegaciones efectuadas, por silencio administrativo, el trabajador podrá en el plazo de treinta días hábiles desde la denegación de la reclamación previa o desde el día que se entiende denegada la petición por silencio administrativo, presentar una demanda en el Juzgado de lo Social contra la Entidad Gestora en caso de no estar de acuerdo con la resolución adoptada.

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 buscar empleo, realizar un trabajo, perfeccionamiento profesional o participar en acciones de cooperación internacional 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, 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 de un trabajo por cuenta propia de duración inferior a veinticuatro meses. Se considera trabajo toda actividad que genere o pueda generar retribución o ingresos económicos incompatible con la prestación, aunque su realización no exija alta en Seguridad Social y con independencia de que tenga cubierta la contingencia de desempleo.
- Pase del trabajador a situación de maternidad o paternidad, en cuyo caso, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, por la Entidad Gestora de la misma. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

- Sanción por infracción leve. Son conductas tipificadas como infracción leve:
 - No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración.
 - 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, salvo causa justificada, a los servicios públicos de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, 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.
- Sanción por infracción grave. Son conductas tipificadas como infracción grave:
 - Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos.
 - Negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.
- 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 grave, y hasta un máximo de seis meses, en los casos de reincidencia en infracción leve, o extinción en caso de reincidencia en infracción grave, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado sobre la extinción de la prestación.
- El Servicio Público de Empleo puede suspender cautelarmente el abono de la prestación por desempleo cuando los beneficiarios no presenten, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, hasta que dichos beneficiarios comparezcan ante aquélla acreditando que cumplen con los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, derecho que se reanudará a partir de la fecha de la comparecencia.

Reanudación de la prestación

En todos los casos de suspensión el trabajador 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 Servicio Público de Empleo Estatal procederá 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, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares.

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. En caso de reanudación por sanción, el derecho se reanuda por el período de la prestación que reste por percibir, descontando el tiempo de duración de la sanción.

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 hábiles siguientes. Si la solicitud se presenta fuera de plazo, 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 la que, efectivamente, formule la solicitud.

En la fecha de solicitud de reanudación se considerará reactivado el compromiso de actividad salvo en los casos en los que la Entidad Gestora exija la suscripción de un nuevo compromiso.

Se exige como requisito para reanudar el derecho a la prestación por desempleo tras la finalización del período de suspensión del mismo por imposición de sanción, no encontrándose el beneficiario inscrito como demandante de empleo, que éste comparezca previamente ante el Servicio Público de Empleo de cara a acreditar dicha inscripción.

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 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.
- Rechazo de una oferta de empleo adecuada o negativa a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales, salvo causa justificada.
- 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.
 - Prestación de servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa del reservista voluntario activado, de duración igual o superior a doce meses.

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 diez 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.

El trabajador fijo discontinuo, aunque no haya extinguido el derecho a la prestación anterior, podrá optar por reanudar el derecho a prestación anterior o percibir uno nuevo, siempre que acredite nuevos períodos de ocupación cotizada de al menos trescientos sesenta días, así como el cumplimiento de los requisitos exigidos. Cuando opte por reanudar el derecho suspendido, las cotizaciones tenidas en cuenta para la prestación por la que no hubiera optado se computarán para el reconocimiento de un derecho posterior.

Incompatibilidad de la prestación

La percepción de la prestación por desempleo es incompatible:

- 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 la Seguridad Social.
- Con el trabajo por cuenta ajena en régimen laboral o administrativo, salvo que éste se realice a tiempo parcial y el trabajador 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 100 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 abril, el trabajador desempleado contratado percibirá el 50 por 100 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.
- Con la obtención de pensión o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, tanto de nivel contributivo como no contributivo, excepto con la prestación por hijos a cargo, pensión de jubilación parcial y otras pensiones que hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo.
- Con actividades de investigación o cooperación retribuidas que supongan dedicación exclusiva.
- Con el ejercicio de cargos públicos o sindicales o altos cargos de la Administración que suponga dedicación exclusiva y estén retribuidos.
- Con la situación retribuida de activado de los reservistas voluntarios que se incorporan a las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa para prestar servicios, para instrucción, adiestramiento o acciones de formación o perfeccionamiento.
- Con cualquier otra situación que conlleve percepciones económicas de carácter público sustitutivas de retribuciones dejadas de percibir por haber cesado la actividad manteniendo el vínculo administrativo o laboral.

Compatibilidad de la prestación

La percepción de la prestación por desempleo es compatible:

- Con trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, siempre que el trabajador lo solicite, en cuyo caso la cuantía de la prestación se reduce en la misma proporción que la jornada que se realice.
- Con la realización de trabajos de colaboración social.
- Con los trabajos realizados en beneficio de la comunidad en cumplimiento de una pena.
- Con becas y ayudas percibidas por la asistencia o acciones de formación ocupacional o por realizar prácticas que formen parte de un plan de estudios en el marco de colaboración entre el centro docente y la entidad pública o privada donde se realicen.
- Con el ejercicio de cargos públicos o sindicales por elección o designación retribuidos que supongan una dedicación parcial, siempre que el trabajador lo solicite, en cuyo caso la cuantía de la prestación se reduce en la misma proporción a la jornada realizada.

- Con la prestación de la Seguridad Social por hijo a cargo, incluida la prestación económica de pago único y la deducción por nacimiento o adopción en la declaración del IRPF, la jubilación parcial y con otras prestaciones que hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación.
- Con la indemnización que proceda por extinción del contrato.
- Con la condición de cuidador no profesional de las personas en situación de dependencia.
- Con la figura de aspirante a reservista voluntario, reservista voluntario activado y reservista de especial disponibilidad
- Cuando el interesado se encuentre incorporado a un Colegio Profesional y conste que lo es en la modalidad de no ejerciente.
- Cuando celebre un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

Desempleo, maternidad, paternidad e incapacidad temporal

- Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes 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 en su totalidad por todo el período que se descuenta como consumido, incluso cuando no se haya solicitado la prestación por desempleo y sin solución de continuidad se pase a una situación de incapacidad permanente o jubilación, o se produzca el fallecimiento del trabajador que dé derecho a prestaciones de muerte y supervivencia.
- Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces, en su caso, 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, y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación por desempleo. En este caso no se descontará del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo.
- Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad 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 o paternidad 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 o de paternidad.
- 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 esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador 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 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 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 80 por 100 del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples mensual, excluida la parte proporcional de las pagas extras.
- Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o paternidad percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

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, la entidad gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206 de la Ley General de la Seguridad Social.

- Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social, pasando a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. En el caso de que la prestación de maternidad o paternidad fuera denegada por el INSS, el interesado deberá solicitar al SPEE que se anule la suspensión de la prestación por desempleo, presentando la resolución de denegación. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, por la duración que restaba de percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

Obligaciones de los trabajadores

Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

- Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.
- Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen, a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.
- Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.
- Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la Entidad Gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos.
- Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.
- Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.
- Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.
- Inscribirse como demandante de empleo y suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, en los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- Comunicar al Servicio Público de Empleo autonómico y al Servicio Público de Empleo Estatal, cualquier cambio, en el momento en que se produjera, en el domicilio facilitado a efectos de notificaciones, así como facilitar a los servicios citados los datos necesarios para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos.

- Acreditar, en caso de ser requerido para ello, y en la forma que establezca el Servicio Público correspondiente, las actuaciones que se han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, reinserción laboral o mejora de la ocupabilidad, considerándose su no acreditación como incumplimiento del compromiso de actividad. Dicho incumplimiento será suficiente para el inicio del correspondiente procedimiento sancionador.
- Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.
- Sin perjuicio de la obligación de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad que se correspondan con su profesión habitual o sus aptitudes formativas según lo determinado en el itinerario de inserción, será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los treinta primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.

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.

2- PAGO ÚNICO. UNA MEDIDA PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO AUTÓNOMO Y LA ECONOMÍA SOCIAL.

¿Qué es?

El abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, conforme a las reglas siguientes:

1ª. La entidad gestora podrá abonar el valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, independientemente de su duración o constituir las, o cuando dichos beneficiarios pretendan constituirse como trabajadores autónomos y se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100. En estos supuestos, el bono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso, en el caso de las cooperativas, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socio, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadores autónomos con discapacidad. Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que se deducirá el importe relativo al interés legal del dinero: el 4 por 100 hasta el 31 de diciembre de 2011

2ª. La Entidad Gestora podrá abonar mensualmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social, y en este supuesto:

- La cuantía de la subvención, calculada en días completos de prestación, será fija y corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones, salvo cuando el importe de la subvención quede por debajo de la aportación del trabajador que corresponda a la base mínima de cotización vigente para cada régimen de Seguridad Social, en tal caso, se abonará esta última.
- El abono se realizará mensualmente por la entidad gestora al trabajador, previa comprobación de que se mantiene en alta en la Seguridad Social en el mes correspondiente.

3ª. Lo previsto en las reglas 1.ª y 2.ª también será de aplicación a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100. En el caso de la regla 1.ª, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir. Tendrá un límite máximo del 80 por ciento cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.

4.ª La solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo, según lo establecido en las reglas 1.ª, 2.ª y 3.ª, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral, o a la de constitución de la cooperativa o sociedad laboral, o a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social. Si el trabajador hubiera impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente. Los efectos económicos del abono del derecho solicitado se producirán a partir del día siguiente al de su reconocimiento, salvo cuando la fecha de inicio de la actividad sea anterior, en este caso, se estará a la fecha de inicio de esa actividad

Beneficiarios

Los perceptores de prestación contributiva por desempleo.

Requisitos

- Ser beneficiario de una prestación contributiva por desempleo y tener pendiente de percibir, al menos, tres mensualidades.
- No haber hecho uso de este derecho en los cuatro años inmediatamente anteriores.
- Acreditar la incorporación como socio trabajador o de trabajo a una Cooperativa de Trabajo Asociado o Sociedad Laboral, de forma estable y a tiempo completo o parcial, o el inicio de una actividad como trabajador autónomo.
- No iniciar la actividad con anterioridad a la solicitud de la capitalización de prestaciones.

Solicitud

- Se podrá efectuar en la Oficina de Empleo o Dirección Provincial de la Entidad Gestora correspondiente o tramitar electrónicamente a través de la sede electrónica, accesible a través de la URL
- Se podrá efectuar en el momento de tramitar la prestación por desempleo que se pretende capitalizar o en cualquier momento posterior, siempre que tenga pendiente de percibir, al menos, tres mensualidades.
- Si el trabajador está interesado en las dos modalidades de pago único (abono en un solo pago y subvención de cuotas de Seguridad Social), debe realizar la solicitud de ambas en el mismo acto.
- Los trabajadores que perciban su prestación en esta modalidad de pago único no podrán volver a percibir prestación por desempleo hasta que no transcurra un tiempo igual al que capitalizó las prestaciones, ni solicitar una nueva capitalización mientras no transcurran, al menos, cuatro años.

Obligaciones de los trabajadores

- Una vez percibida la capitalización, iniciar, en el plazo máximo de un mes, la actividad laboral.
- Presentar ante la Entidad Gestora la documentación acreditativa del inicio de la actividad.
- Justificar documentalmente que la cantidad percibida se destina a la aportación social obligatoria, en el caso de cooperativas o sociedades laborales, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, en el caso de trabajadores autónomos, con o sin minusvalía. En caso contrario, supondrá el cobro indebido de la misma y procederá su reintegro.

Documentación a presentar

- Solicitud en modelo oficial establecido al efecto junto a la documentación que a continuación se indica en función de cuál sea la actividad que se pretende iniciar.
 - En el caso de incorporación a cooperativas o a sociedades laborales ya constituidas:
 - Certificado de haber solicitado su ingreso en la misma, indicando las condiciones de trabajo como socio de carácter estable, si se fija o no período de prueba y su duración, así como el importe de la aportación obligatoria, en su caso la aportación voluntaria, y/o cuota de ingreso (este último dato no será necesario si se solicita exclusivamente la subvención de cuotas a la Seguridad Social).
 - Si parte de la cantidad obtenida se destina a financiar la aportación voluntaria, compromiso del solicitante de que dicha aportación permanecerá en la cooperativa el mismo tiempo que la obligatoria o el mismo tiempo durante el que hubiera percibido prestación por desempleo en la modalidad ordinaria de abono mensual.
 - En el caso de constitución de cooperativas o sociedades laborales de nueva creación:
 - Proyecto de escritura pública de constitución y de los estatutos.
 - Memoria explicativa del proyecto de la inversión a realizar y actividad a desarrollar, así como cuanta documentación acredite su viabilidad.
 - Si parte de la cantidad obtenida se destina a financiar la aportación voluntaria, compromiso del solicitante de que dicha aportación permanecerá en la cooperativa el mismo tiempo que la obligatoria, o el mismo tiempo durante el que hubiera percibido prestación por desempleo en la modalidad ordinaria de abono mensual.
- En caso de inicio de actividad como trabajador autónomo:
 - Memoria explicativa del proyecto de la actividad a desarrollar y la inversión necesaria para su inicio, así como cuanta documentación acredite su viabilidad. En caso de solicitar exclusivamente la subvención de cuotas no será necesario que la Memoria refleje datos sobre la inversión.
 - Si es un trabajador discapacitado, certificación expedida por el IMSERSO u órgano competente de las Comunidades Autónomas que acredite su condición de minusválido en grado igual o superior al 33 por 100.

3- PAGO ÚNICO PARA TRABAJADORES EXTRANJEROS POR RETORNO A SU PAÍS.

Se le conoce técnicamente como abono acumulado y de forma anticipada e la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen. Esta medida fue aprobada por Real Decreto-Ley 4/2008, de 29 de septiembre, como consecuencia de la crisis económica y el aumento del desempleo en nuestro país.

Requisitos que han de reunir los beneficiarios

- Ser nacional de alguno de los 21 países extracomunitarios que tienen suscrito con España un convenio bilateral en materia de Seguridad Social: Andorra, Argentina, Australia, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Federación Rusa, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela.
- Efectuar la solicitud en la Oficina de Empleo o Dirección Provincial de la Entidad gestora correspondiente o tramitarla electrónicamente a través de la dirección www.sepe.es
- Estar inscrito como demandante de Empleo.

- Encontrarse en situación legal de desempleo como consecuencia de la extinción de la relación laboral.
- Tener reconocido el derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin compatibilizarlo con un trabajo a tiempo parcial.
- Comprometerse a:
 - Retornar al país de origen en el plazo máximo de treinta días naturales contados desde la fecha del primer pago de la prestación, en compañía de los familiares reagrupados sin una autorización de residencia independiente, en su caso.
 - No retornar a España en el plazo de tres años para residir y/o realizar una actividad lucrativa o profesional.
- Cuantía y Forma de pago.
 - La cuantía será el importe equivalente a la prestación contributiva por desempleo que el trabajador o trabajadora inmigrante tuviera reconocido, o la cantidad que le quedara por recibir, si ya estaba percibiendo la prestación.
 - El abono de la prestación por desempleo se realizará en euros o, en su caso, en la moneda en la que la Tesorería General de la Seguridad Social efectúe el pago de la prestación en el país respectivo.
 - Se llevará a cabo en dos plazos: El 40 por 100 en España una vez reconocido el derecho a la prestación y el 60 por 100 en el país de origen, entre los treinta y noventa días naturales desde la fecha del primer pago de la prestación.

De igual forma, podrán recibir ayudas complementarias para facilitar el viaje al país de origen. En los países donde esté presente la cooperación española tendrán la posibilidad de recibir orientación y apoyo para facilitar su reintegración socioeconómica en el

4- OTRAS PRESTACIONES.

Existe un gran elenco de prestaciones de carácter asistencial o no contributivo. Sin embargo, nos centraremos en las más destacadas.

¿Qué es el Plan Prepara?

El Programa de Recualificación Profesional, conocido como "Plan Prepara", no es una prestación o subsidio por desempleo. Es un **programa de inserción laboral que da derecho a una ayuda de 400 euros** durante un máximo de seis meses. Pueden acceder a esta subvención aquellos parados de larga duración que hayan agotado todas las prestaciones o subsidios posibles antes del 15 de agosto y además tengan rentas inferiores al 75% del salario mínimo interprofesional, unos 481 euros. No tiene límite de edad aunque sí obligaciones. Los beneficiarios se comprometen a cumplir un programa de formación especializada, orientación laboral y búsqueda activa de empleo para cobrar esta ayuda. La dificultad a la hora de encontrar empleo ha convertido este plan en una ayuda social.

¿Cuántas personas se han beneficiado del plan?

El Plan Prepara se creó de forma excepcional en febrero de 2011 (sustituyendo al plan PRODI, otra prestación parecida creada por el Ejecutivo de José Luis Rodríguez Zapatero, que estuvo en vigor un año). De febrero de 2011 y hasta julio de 2012, el Plan Prepara ha beneficiado a 476.440 desempleados, con un total de 76.570 solicitudes pendientes de aprobación. Actualmente beneficia a un total de 200 mil desempleados. Desde los sindicatos han advertido que, si no se mantiene esta ayuda, **afectará de manera inmediata a unos 200.000 desempleados** y de aquí a finales de año se verán desprotegidas unas 600 mil personas.

¿Dejarán de cobrar los 400 euros los inscritos en el plan?

No. Aquellos que se hayan inscrito en el programa Prepara antes del 15 de agosto cobrarán durante seis meses la prestación de 400 euros.

¿Han encontrado empleo los beneficiarios del programa?

El Gobierno asegura que el programa no ha cumplido el objetivo de inserción laboral. Al ponerse en marcha encontraban empleo un 20% de los beneficiarios pero, según datos del Ministerio de Empleo, ahora únicamente encuentra empleo un 6% de los que cobran de esta ayuda.

¿Qué pasa si no se prorroga este plan?

Que aquellas personas que agoten el cobro del paro a partir del 16 de agosto no tendrán derecho a inscribirse en el plan Prepara y por lo tanto no cobrarán los 400 euros durante seis meses.

¿Si desaparece el Plan Prepara, los que agotan el paro tienen otros subsidios?

Sí, pero no todos. Los requisitos principales para acceder a otros subsidio se establecen por edades y responsabilidades familiares. En todos los casos se requiere no disponer de una renta mensual superior al 75% del salario mínimo interprofesional, 481 euros.

Prestaciones para menores de 45 años

-Sin responsabilidades familiares. No tienen derecho a ninguna prestación.

-Con responsabilidades familiares. Pueden solicitar un subsidio por desempleo de 426 euros mensuales. La duración va entre 18 y 24 meses en función del tiempo que hayan cotizado

Prestaciones para mayores de 45 años

- **Con responsabilidades familiares.** Tiene derecho a cobrar un subsidio de 426 euros mensuales entre 24 y 30 meses

- **Sin responsabilidades familiares.** Cobran durante 6 meses un subsidio de 426 euros. Una vez agotado el subsidio, todos los mayores de 45 años tienen derecho a cobrar durante 11 meses la llamada Renta Activa de Inserción que supone otros 426 euros mensuales. Para ello, deben estar inscritos como demandantes de empleo un mínimo de un año.

Prestaciones para Mayores de 55 años.

Anteriormente accedían a la misma los mayores de 52 años, los cuales consolidaron el derecho obtenido. Actualmente, cobran un subsidio especial de 426 euros mensuales hasta que tengan derecho a cobrar la jubilación.

Nótese que este colectivo, siempre y cuando tenga la cotización suficiente puede optar a la jubilación anticipada.

Y para los que no han cotizado suficiente para cobrar el paro ¿Qué prestaciones existen?

Existen subsidios para aquellos que hayan cotizado entre 3 y 12 meses. Es una ayuda de 426 euros que se cobra entre 3 y 21 meses dependiendo de los meses cotizados y de si se tienen o no cargas familiares. Los que han cotizado menos de tres meses no tienen derecho ni a esta ni a otra prestación. El Gobierno ha endurecido los requisitos para este colectivo que antes sí que podía acceder a la Renta Activa de Inserción(426 euros durante 11 meses), si tenían más de 45 años y llevaban un mínimo de un año inscritos como demandantes de empleo.

¿Si no cumpla ningún requisito, no tengo ninguna ayuda?

Existen otras ayudas para personas retornadas del extranjero, expresos, discapacitados y víctimas de violencia machista. Además, muchas comunidades autónomas tienen salarios sociales o rentas mínimas de inserción para aquellas personas que no reciben ninguna de los subsidios anteriores.