

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS CURSO ACADEMICO 2015-2016**

Hacia un modelo europeo de prestación por desempleo

TRABAJO FIN DE GRADO

Tutor: Dr. D. Francisco Javier Fernández Orrico

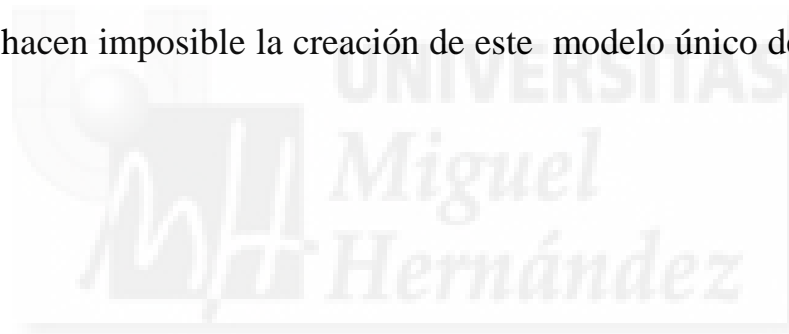
Alumno. Ulises Pérez López



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS.

Resumen

Este trabajo se asienta sobre dos cuestiones fundamentales, por una parte se estudia el origen y evolución de la prestación por desempleo en el caso Español, desde sus inicios en la II Republica hasta la dinámica actual de la prestación. Por otra parte, se cuestiona si existe la posibilidad de la creación de un modelo único de prestación por desempleo en Europa. Para intentar averiguar tal cuestión se analizan las prestaciones por desempleo de algunos de los países de la Unión Europea, así como el reglamento de coordinación de los sistemas de Seguridad Social con el fin de establecer si es posible un modelo único de prestación o si por el contrario las diferencias y la falta de un compromiso real por parte de los estados miembros hacen imposible la creación de este modelo único de prestación.



INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

EVOLUCION Y REFORMAS DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO	9
1. EL SEGURO DE DESEMPLEO EN LA II REPUBLICA 1931-1936.....	13
1.1 REQUISITOS DE LAS MUTUAS O SINDICATOS PARA LA ADHESIÓN A LA CAJA NACIONAL	13
1.2. DURACIÓN Y CUANTÍA DEL SEGURO.....	14
2. EL SEGURO DE DESEMPLEO EN LA EPOCA FRANQUISTA.....	15
2.1 BENEFICIARIOS DEL SEGURO	16
2.2. REQUISITOS.....	17
2.3 DURACIÓN Y CUANTÍA	17
3. LEY 31/1984, DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO, POR LA QUE SE MODIFICA EL TITULO II DE LA LEY 51/1980, DE 8 DE OCTUBRE	18
3.1 NOVEDADES QUE SE INTRODUCEN EN EL NIVEL CONTRIBUTIVO	20
4. LEY 22/1992, DE 30 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES SOBRE FOMENTO DEL EMPLEO Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO	20
4.1 NOVEDADES QUE SE INTRODUCEN EN EL NIVEL CONTRIBUTIVO	21
5. LEY 22/1993 DE 29 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS FISCALES, DE REFORMA DEL REGIMEN JURIDICO DE LA FUNCION PÚBLICA Y DE LA PROTECCION POR DESEMPLEO	22
5.1 NOVEDADES SOBRE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	23
6. LEY 45/2002 DE 12 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL SISTEMA DE PROTECCION POR DESEMPLEO Y MEJORA DE LA OCUPABILIDAD.....	24
6.1 NOVEDADES SOBRE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	25

CAPITULO II

NORMATIVA VIGENTE DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO	27
INTRODUCCIÓN.....	27
1. NACIMIENTO DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN.....	28
1.1 PERSONAS QUE COMPRENDE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	29
2. LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO	30

3. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	30
3.1 APRECIACIONES ACERCA DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y EL COBRO DE LA PRESTACIÓN	31
4. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	31
4.1 LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO EN LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	32
5. LA EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL.....	33
5.1 EL FRAUDE EN LA EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL.....	35
6. SITUACIONES EN LAS QUE NO SE CONSIDERA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO	36
7. TRAMITACIÓN DE LA SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	37
7.1 RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE.....	38
8. DURACIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO	38
9. CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	39
9.1 TOPES MÁXIMOS Y MÍNIMOS DE LA PRESTACIÓN	40
9.1.1 APLICACIÓN DE LOS TOPES EN CASOS EXCEPCIONALES.....	41
10.LA SUSPENSIÓN, REANUDACIÓN Y LA EXTINCIÓN DEL DERECHO	42
11. ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO	43
11.1 ESTANCIA EN EL EXTRANJERO COMUNICADA AL SEPE.....	43
CAPITULO III LA PRESTACION POR DESEMPLEO EN EUROPA	
INTRODUCCION.....	45
1. LOS MODELOS DE BIENESTAR EN EUROPA	46
1.1 EL SISTEMA DANES DE DESEMPLEO	47
1.2 EL MODELO BRITÁNICO DE PRESTACIONES	49
1.3 EL SISTEMA DE PRESTACIONES IRLANDES	49
1.4 LA PRESTACION POR DESEMPLEO FRANCESA	50
1.5 EL MODELO AUSTRIACO DE PRESTACIONES	52
1.6 LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO PORTUGUESA.....	53
1.7 LA PRESTACION GRIEGA POR DESEMPLEO	54
2. LA COORDINACION DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN EUROPA.....	55
3. LA IMPORTACION/EXPORTACION DE LA PRESTACION	57
3.1 LA LIMITACION A LA EXPORTACION DEL DERECHO	57
3.2 CONSIDERACIONES EN LA IMPORTACION DEL DERECHO	58

CONCLUSIONES.....	59
BIBLIOGRAFIA.....	61
DOCUMENTOS ANEXOS.....	67
Anexo 1 Modelo solicitud prestación contributiva.....	67
Anexo 2 Resolución prestación.....	70
Anexo 3. Solicitud salida comunicada al extranjero.....	71
Anexo 4. Solicitud prorroga del desplazamiento con el fin de obtener un empleo.....	73



ABREVIATURAS

AAPP.....	Administración Pública
ART.....	Artículo
BR	Base Reguladora
CEE.....	Comunidad Económica Europea
EEE.....	Espacio Económico Europeo
ET.....	Estatuto de los trabajadores
FMI.....	Fondo Monetario internacional
INP	Instituto Nacional de Previsión
IPREM	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
LBE.....	Ley Básica de Empleo
LGSS.....	Ley General de la Seguridad Social
LOMPIGV.....	Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género
RD	Real Decreto
RE	Reglamento
SEPE.....	Servicio Público de Empleo Estatal
SS	Seguridad Social
STS	Sentencia Tribunal Supremo
TFUE.....	Tratado de funcionamiento de la Unión Europea
UE.....	Unión Europea

INTRODUCCIÓN

El desempleo en la Unión Europea y en especial en España es un problema importante y por ello la prestación por desempleo es una de las prioridades de los Sistemas de Seguridad Social. Dada la situación económica que atraviesa nuestro país, donde se ha llegado a alcanzar una tasa de paro del 21% durante el primer trimestre de 2016¹, es una de las prestaciones cuya evolución y requisitos de acceso más preocupa a los ciudadanos.

Actualmente la crisis económica ha llevado a muchas familias a depender únicamente de los ingresos de esta prestación, por lo que sin la ayuda de la acción protectora de la Seguridad Social no podrían obtener ingresos económicos como consecuencia de la falta de trabajo. Por este motivo la prestación por desempleo, en el caso contributivo y el subsidio por desempleo en la vertiente asistencial cobran tanta importancia.

La prestación por desempleo se inserta en las Políticas Pasivas de Empleo por parte del Estado de manera que los trabajadores que pierden su empleo de forma involuntaria pueden percibir, si reúnen los requisitos establecidos por la norma una ayuda económica y, al mismo tiempo, recibir una formación en el caso que así lo consideren oportuno los servicios públicos de empleo para facilitar la empleabilidad de la persona desempleada. La prestación por desempleo, en este caso la modalidad contributiva que es en lo que se centrará este estudio, se gestiona por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE en adelante), que es el órgano encargado de determinar si el trabajador tiene derecho a la prestación por desempleo y a calcular la cuantía a percibir en función de las cotizaciones previas realizadas por el trabajador. Es decir, la prestación por desempleo es gestionada por el SEPE y se percibe tras la pérdida involuntaria de un empleo. La cuantía se calcula en función de las cotizaciones realizadas durante los periodos trabajados. Esta prestación se regula en el Título III de la

¹ http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

Ley General de la Seguridad Social (LGSS en adelante)² y ha sido modificada en numerosas ocasiones.

Por tanto, el riesgo cubierto por esta contingencia es el “desempleo”, entendido como aquella situación en la que se encuentra una persona que pudiendo y queriendo trabajar no encuentra un empleo bien de forma definitiva o bien de forma temporal³.

La elección de este tema parte sobre la idea de si es posible la implantación de un modelo único de prestación para todo el territorio Europeo, en este sentido el FMI en el año 2013 ya planteó la posibilidad de una prestación a nivel comunitario⁴. Ese mismo año, el comisario Alemán de empleo Lázsló Andor⁵ proponía un subsidio de desempleo a nivel Europeo, el comisario manifestaba que es necesaria una reforma económica y fiscal en esta materia, donde los países que estén pasando por apuros puedan ser ayudados por sus colegas Europeos. Más adelante, en 2014 el banco alemán Deutsche Bank en uno de sus informes⁶ contemplaba la posibilidad de la creación de un seguro por desempleo a nivel Europeo que serviría como una política anticíclica. Con este sistema los países que están en una fase de crecimiento económico aportan más recursos a un fondo común, mientras que los países donde el desempleo es mayor estas aportaciones son menores. Por lo que según este informe con la aplicación de este sistema se podría aliviar la economía de aquellos países donde el desempleo es mayor.

Cabe destacar que se trata de una cuestión actual y presente, pues siempre habrá desempleo en mayor o menor medida y por consiguiente las personas afectadas, si reúnen los requisitos que exija el legislador, tendrán derecho a percibir una prestación por desempleo, y más aún en los tiempos actuales, donde este tema es de vital importancia, lo que obliga a mejorar la cualificación y la formación en este campo, siendo útil, tanto en el presente como en el futuro, al ser una de las causas que más

² Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se prueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

³ <http://www.tuabogadodefensor.com/proteccion-desempleo/#>

⁴ <http://www.abc.es/economia/20130925/abci-desempleo-comun-201309251627.html>

⁵ <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/5859980/06/14/Debe-Alemania-pagar-a-los-parados-espanoles-Bruselas-propone-un-subsidio-europeo-por-desempleo.html#.Kku80yTr91fdRPD>

⁶ <http://www.eleconomista.es/indicadores-europa/noticias/6276916/11/14/Una-prestacion-por-desempleo-europea-la-apuesta-de-Deutsche-Bank-para-amortiguar-los-shocks.html>

problemática genera en el ámbito laboral. Sabido es que existen infinidad de casos donde familias enteras tienen que sobrevivir con la prestación por desempleo que percibe el que era sustentador principal de la familia, cuantía que en muchas ocasiones es insuficiente para mantener una familia, por este motivo es importante que conozcamos las posibles vías para percibir la misma, el procedimiento a seguir, además de conocer si este derecho reconocido se puede exportar a otros países de la unión europea mientras se busca un nuevo empleo.

Los objetivos buscados con este estudio, por tanto se resumen de la siguiente manera:

- Como objetivo principal, estudiar y analizar algunas cuestiones relacionadas con la prestación por desempleo, tanto a nivel nacional como europeo para así poder conocer que similitudes y diferencias existen entre algunos de los estados miembros de la Unión.
- Analizar cómo ha ido evolucionando la prestación desde sus orígenes hasta el día de hoy.
- Por último, analizar y comparar la prestación por desempleo Española con la de otros países de la Unión Europea, además de averiguar si es posible el establecimiento de un modelo único de prestación a nivel europeo.

Para lograr estos objetivos se ha estructurado el contenido de la investigación en tres apartados o capítulos. El primero de ellos introduce el problema del desempleo en España, analizando a su vez la evolución que ha ido teniendo la protección por desempleo, partiendo desde la etapa de la II República hasta la creación de la prestación por desempleo durante el periodo de la transición Española. El segundo capítulo se centra en analizar la vigente regulación normativa de la prestación por desempleo, junto con los requisitos y demás características que se exigen para que la misma tenga lugar. Por último, en el tercer capítulo se aborda la prestación desde un punto de vista más amplio comparándola con la prestación de algunos de los países miembros de la Unión Europea, para ello se seleccionaran diversos criterios como la duración, cuantía o cotizaciones previas para el acceso al derecho.

Finalmente se ofrece un conjunto de conclusiones acerca del tema tratando,

ofreciendo una opinión y una propuesta de revisión normativa en aquellos puntos que nos parecen de mayor importancia.

Para llevar a cabo lo anterior, los medios para proceder a su estudio han consistido en el análisis de la materia en los diferentes manuales de Derecho de la Seguridad Social donde se trata el tema, además de ampliar esta información básica mediante la realización de una búsqueda en diferentes bases de datos nacionales e internacionales utilizando como palabras clave "prestación por desempleo" "desempleo" "prestaciones" "trabajador" "cuenta propia" "cuenta ajena", combinadas con otras aplicables al epígrafe concreto estudiado.



CAPITULO I

EVOLUCION Y REFORMAS DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO

1. EL SEGURO DE DESEMPLEO EN LA II REPUBLICA 1931-1936

A pesar de que se dieron algunos pasos, no fue hasta 1931, en la etapa de la II República, cuando se creó la figura de la Caja Nacional contra el Paro Forzoso⁷, ante la preocupación por la situación de los trabajadores que se encontraban en el paro. De este modo, a partir de un proyecto del Instituto Nacional de Previsión, el Gobierno provisional de Niceto Alcalá-Zamora, y su ministro de trabajo Francisco Largo Caballero aprobaron mediante Decreto de 25 Mayo de 1931 la creación del seguro de desempleo⁸. Se trataba de un seguro de carácter voluntario, donde el Estado subvencionaba a los sindicatos o mutuas que ofrecían esta cobertura por desempleo. Estas subvenciones inicialmente se fijaron en un 50 por ciento de la indemnización abonada por dichas organizaciones a sus socios en paro, y estaban gestionadas por la Caja Nacional contra el Paro Forzoso organismo dependiente del INP⁹. Estos seguros de paro forzoso no llegarían a ser muy extendidos entre la población activa, ya que solo se llegó a cubrir al 1,19% de los trabajadores en activo. La caja nacional tenía problemas presupuestarios y eso provocó que fuese inviable continuar con este sistema de seguro de desempleo, que durante los años 1934 y 1935 tuvo un saldo negativo que pudo ser paliado gracias al superávit de los años 1932 y 1933.

1.1 REQUISITOS DE LAS MUTUAS O SINDICATOS PARA LA ADHESIÓN A LA CAJA NACIONAL

Estas entidades venían siendo asociaciones privadas que en parte colaboraban con el Estado en la gran problemática de desempleo que existía en aquel momento. De esta forma los trabajadores que lo desearan debían dedicar una parte de su salario para

⁷ <http://natxohernandez.com/origen-de-la-prestacion-por-desempleo-en-espana/> (02/03/2016)

⁸ GARCÍA GONZÁLEZ, G.: «Los orígenes de la protección por desempleo en España: el seguro libre subsidiado de paro forzoso.» *UAB.2009. Págs. 57-84.*

⁹ ESPUELAS BARROSO, S.: «La creación del seguro de desempleo en la II República. Un análisis de su impacto y de por qué fue voluntario». *Universidad de Barcelona. 2008. Págs. 9-10.*

cubrir una posible contingencia futura, el desempleo. Para poder formar un sindicato o mutua que gestionase estas prestaciones el INP desarrollo un texto legal donde se le iba a dar forma a lo que hoy en día conocemos como las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social¹⁰. Para que las mutuas o sindicatos pudiesen hacerse cargo de este seguro por desempleo tenían que reunir una serie de requisitos¹¹.

- Dichas mutuas o sindicatos han de estar legamente constituidos además de estar aprobado su reglamento interno por la autoridad competente.
- Dentro de los fines de la propia mutua o sindicato se encuentre el de socorro a sus afiliados en la situación de paro forzoso.
- Deben llevar una contabilidad exclusiva para la gestión del fondo destinado al pago del seguro.
- Tienen que aceptar la intervención/inspección de la caja nacional cuando ésta lo decida.
- Dichas entidades asumen el pago de las cuotas correspondientes a los seguros sociales obligatorios, retiro obrero obligatorio y seguro obligatorio de maternidad.
- Bajo ningún concepto estas entidades deben perseguir el ánimo de lucro.

1.2. DURACIÓN Y CUANTÍA DEL SEGURO

Se trataba de un seguro excluyente debido a la voluntariedad de acceso. En aquella época no todos los trabajadores eran conscientes de la problemática del desempleo, cuestión que, posteriormente hizo que el seguro o contingencia por desempleo pasase a ser obligatorio lo que supuso para el Estado la asunción del problema del desempleo.

¹⁰ Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, Capítulo VI *Colaboración en la gestión de la seguridad social, Título I* del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

¹¹ Régimen legal de previsión contra el paro. Decreto 25 de mayo de 1931 (Gaceta 27 de Mayo de 1931) y Reglamento del 30 de Septiembre de 1931 (Gaceta, 2 de Octubre de 1931) por el que se aprueba la creación del seguro de paro forzoso.

En cuanto a los requisitos¹² para poder acceder a él, previamente era necesario ser un trabajador en activo, obtener ingresos inferiores a 6.000 pesetas anuales, tener entre 16 y 65 años y llevar afiliado a la mutua o sindicato más de 6 meses y permanecer como mínimo 6 días sin empleo antes de percibir la prestación. Además de acreditar a juicio de la Caja Nacional la pertenencia a una profesión determinada.

En cuanto a la duración de la prestación, tenía un periodo máximo de cobertura de 60 días y un máximo del 60% del salario que percibía previamente el asegurado. Una vez que los trabajadores accedían al seguro de desempleo también adquirirían una serie de compromisos, como el de estar inscrito en una bolsa de empleo y aceptar cualquier oferta de empleo que fuese ofrecida al trabajador.

2. EL SEGURO DE DESEMPLEO EN LA EPOCA FRANQUISTA

Los años 60 fueron los años de consolidación de las leyes en materia de Seguridad Social y protección a los trabajadores. Pero antes de la aprobación de la Ley General de la Seguridad Social se aprueba la Ley 62/1961 que es la primera ley nacional de Seguro contra el Desempleo¹³, y que partía concediendo una cobertura del 75% del salario como desempleo durante seis meses para todos los trabajadores afiliados al sistema equivalente a la Seguridad Social en el régimen por cuenta ajena y fue la que sirvió de base para la posterior ley de cobertura de desempleo en la democracia¹⁴.

El 21 de abril de 1966 se aprueba la primera Ley General de la Seguridad Social¹⁵, que recogió los principios apuntados por la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social, entrando en vigor el 1 de Enero de 1967. Esta Ley de

¹² Reglamento del 30 de Septiembre de 1931 (Gaceta, 2 de Octubre de 1931) Capítulo V *de los beneficiarios*, artículos 23, 24, 25, 26, 27, 28,29 y 30.

¹³ BOE-A-1961-14138

¹⁴ <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-22502>, Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo. Título II, Capítulo II *de la prestación por desempleo*.

¹⁵ Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobado el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social.

Bases pretendía la unificación de todos los seguros sociales, tanto en cuestiones jurídicas, de financiación y de gestión. Este intento de reunificación de los seguros sociales finalmente no funcionó, debido en gran parte a los Regímenes Especiales de Seguridad Social, que procedían de los seguros dispersos por los diferentes gremios de trabajadores, siendo el Régimen General el destinado para los trabajadores por cuenta ajena o asimilados. En principio según Comín (2010) *“la gestión de las prestaciones por parte del Estado se constituyó como un elemento propagandístico del régimen y en un arma política”*¹⁶. A continuación se detallan brevemente los beneficiarios, requisitos, cuantía a percibir y duración de este primer seguro de desempleo de 1961.

2.1 BENEFICIARIOS DEL SEGURO

Como exponía la normativa, *el Seguro de Desempleo se estableció en beneficio de quienes pudiendo y queriendo trabajar pierden su ocupación, por cuenta ajena, y con ella su salario. El Seguro no se extiende a quienes cesan voluntariamente o por despido imputable a ellos*¹⁷. El art. 4 de la Ley de Seguro contra el Empleo establece quienes pueden ser beneficiarios de dicho seguro:

- Los trabajadores a domicilio que no estén incluidos en el Régimen General vigente.
- Los trabajadores eventuales en actividades agropecuarias.
- Los trabajadores de temporada, cuando ésta no exceda de cuatro meses al año.
- Los trabajadores de actividades pesqueras remuneradas «a la parte».
- Los trabajadores anteriormente exceptuados se asegurarán en regímenes especiales que, con carácter de urgencia, someterá el Ministro de Trabajo a la aprobación del Gobierno.

¹⁶ COMÍN F. «Los seguros sociales y el Estado del Bienestar en el siglo XX» *Los orígenes del estado de bienestar en España 1900-1945 los seguros de accidente, vejez, desempleo y enfermedad*. Pressas Universitarias de Zaragoza 2010 págs. 37-38.

¹⁷ Art. 1 de la Ley 62/1961, de 22 de julio, por la que se implanta el Seguro Nacional de Desempleo. BOE-A-1961-14138.

- Los trabajadores al servicio de empresas y organismos no comprendidos en el campo de aplicación de este Seguro, conforme a lo que dispone el artículo siguiente.

2.2. REQUISITOS

La protección del seguro consiste en suplir, dentro de los límites que establece la ley, la pérdida de renta del trabajo y en facilitar, en su caso, las ayudas adecuadas para lograr un nuevo puesto de trabajo. Para tener derecho a cobrar una prestación también era necesario cubrir una serie de requisitos¹⁸:

- *Estar en la situación de desempleo descrita en el artículo primero y se hayan inscrito, dentro del plazo, en la respectiva Oficina de Colocación.*
- *Que hayan estado afiliados al Seguro durante un periodo mínimo de seis meses, dentro de los dieciocho anteriores a su cese. Caso de no afiliación, o de afiliación sin cotización por causas no imputables al trabajador, tendrán derecho al Seguro.*
- *Que hayan formalizado su oportuna solicitud de concesión de las prestaciones del Seguro y hayan transcurrido cuatro días desde la fecha de cesación en el empleo.*

2.3 DURACIÓN Y CUANTÍA

En cuanto a la cantidad económica a percibir¹⁹, los beneficiarios del Seguro perciben durante un plazo máximo de seis meses el promedio obtenido en los seis últimos meses precedentes a su situación de desempleo de los siguientes conceptos, siendo acumulativos:

- *El setenta y cinco por ciento del salario medio base de cotización para Seguros Sociales.*

- *El setenta y cinco por ciento de las asignaciones familiares.*

¹⁸ Art. 7 de la Ley 62/1961, de 22 de julio, por la que se implanta el Seguro Nacional de Desempleo. BOE-A-1961-14138.

¹⁹ Art. 8 de la Ley 62/1961, de 22 de julio, por la que se implanta el Seguro Nacional de Desempleo. BOE-A-1961-14138.

- *El setenta y cinco por ciento de las gratificaciones de Dieciocho de Julio y de Navidad, cuando en dichas fechas se hallen los beneficiarios en situación de paro.*

En el caso de los beneficiarios del seguro de desempleo se produce una situación excepcional en la que puede cobrar el seguro un familiar del beneficiario hasta un máximo de 3 meses²⁰. Esta situación no es posible actualmente, y es que desde el inicio de la crisis son muchos los españoles que han tenido que marchar del país ante la falta de oportunidades laborales sin que por ello puedan sus familias cobrar la prestación en España.

También existía una medida excepcional para ampliar en 6 meses el seguro de desempleo, aunque la ley no especificaba nada en concreto, se limitaba a lo siguiente: *El Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo, podrá acordar la ampliación del plazo de seis meses establecido en el párrafo primero en el caso de que se produjeran situaciones de desempleo cuya gravedad hiciese aconsejable esta medida excepcional*²¹.

En este sentido cabe destacar algunas medidas excepcionales que surgieron posteriormente, como la ampliación de la percepción de la prestación en 24 meses²² en aquellos casos que su concesión pudiese cubrir el periodo preciso para el acceso a cualquier tipo de jubilación. La implantación de estas medidas excepcionales suponía la respuesta del legislador ante el problema del desempleo, de modo que se van ampliando las situaciones protegidas dando respuesta a la gran diversidad de situaciones.

3. LEY 31/1984, DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO, POR LA QUE SE MODIFICA EL TÍTULO II DE LA LEY 51/1980, DE 8 DE OCTUBRE

Uno de los principales retos a los que se enfrentaba la reciente democracia era el alto nivel de desempleo, en este sentido, el gobierno de Felipe González intento combatir esta situación con la introducción del contrato temporal, aunque no solo no

²⁰ Art. 8 de la Ley 62/1961, de 22 de julio, por la que se implanta el Seguro Nacional de Desempleo. BOE-A-1961-14138

²¹ Art. 8 de la Ley 62/1961, de 22 de julio, por la que se implanta el Seguro Nacional de Desempleo. BOE-A-1961-14138.

²² Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo. Título II, Capítulo II, Art. 19 *Duración de la prestación.*

servió para remediar esta situación, sino que *desencadenó otro grave problema del mercado de trabajo, la alta temporalidad.*²³ (Del pino y Ramos, 2009).

En el año 1980 se reformuló la prestación de desempleo mediante la Ley 51/1980 Básica de Empleo. Es entonces cuando se produce un gran avance en lo que a prestaciones sociales se refieren, de modo que la duración del seguro por desempleo (1961) pasa de un periodo de máximo de 6 meses, a un alcance máximo de prestación de 18 meses, acumulando 3 meses de derecho por cada año trabajado. La ley establecía un sistema de cobro gradual de la prestación, siendo del 80%, 70% y 60% en tramos de seis meses sobre la media de bases de cotización de los últimos cuatro meses. En este momento surge el concepto de situación legal de desempleo²⁴ delimitando cuando una persona es legítima para la percepción de la prestación, cuestión que en un futuro daría para multitud de litigios en el ámbito social.

Pero además de la prestación de desempleo, esta ley introdujo entre las prestaciones sociales el subsidio por desempleo, con una cuantía del 75% del SMI y la prestación de gastos farmacéuticos. Esta ley se financiaba mediante el Fondo Especial de Prestación al Desempleo²⁵ que se nutría del 40% de la aportación estatal y el 60% restante de cotizaciones empresariales.

Además, se articulaba un desempleo parcial por el que se comenzaba a cobrar 3 meses de desempleo tan solo con 6 meses trabajados. El importe de la prestación por desempleo no se alteraba respecto la Ley de 1980 y se mantenía en el 80% de la base reguladora para los primeros 6 meses, 70% para los seis siguientes y 60% para el tiempo restante.

En definitiva, la nueva Ley de 31/1984, regulaba exclusivamente la cobertura de esta contingencia y modificaba por tanto, sólo el Título II de la Ley Básica de Empleo, subsistiendo en lo demás su articulado original. En esta ley se introdujeron mejoras con respecto a la Ley 51/1980, como la ampliación temporal de las percepciones, pasando de un total de 18 a 24 meses de prestación cuando se acreditasen cuarenta y ocho meses de cotización.

²³ MORENO L. (2009) «Reformas del estado de bienestar en España» Cita Del Pino y Ramos pg. 142

²⁴ Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, Capítulo II, Art. 17 *Situación legal de desempleo.*

²⁵<http://legislacion.derecho.com/real-decreto-ley-1-1982-por-el-que-se-crea-el-fondo-especial-de-proteccion-al-desempleo> (05/03/2016)

3.1 NOVEDADES QUE SE INTRODUCEN EN EL NIVEL CONTRIBUTIVO

Las novedades que se introducen en el nivel contributivo de desempleo fueron las siguientes²⁶:

- Se elimina el efecto de caducidad del plazo concedido para inscribirse en la Oficina de Empleo, como demandante de empleo.
- Se clarifican y sistematizan las situación legales de desempleo, tanto por extinción o suspensión del contrato como por reducción de la jornada laboral, (En el RD 920/1981 se especifica cómo acreditar la situación legal de desempleo).
- Se amplía la escala de duración de la prestación en función del tiempo cotizado. En el tramo inferior tendrán derecho a tres meses de prestación quienes acrediten seis meses de cotización como mínimo.
- Para la determinación del período de ocupación cotizado se toman en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior.
- Se garantiza que la cuantía de la prestación será como mínimo, con carácter general, igual al salario mínimo interprofesional.
- Se reduce el tope máximo de la prestación del 220 al 170 por ciento del SMI, aunque se puede elevar hasta el 220 por ciento en función del número de hijos.

4. LEY 22/1992, DE 30 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES SOBRE FOMENTO DEL EMPLEO Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

En los años 90, presiones socioeconómicas y factores coyunturales daban lugar a momentos de crisis en aquella época, Los motivos del endurecimiento en lo referido a la prestación viene dado por dos cuestiones fundamentales. Primero, un déficit disparado y

²⁶ Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, por la que se modifica el título II de la Ley 51/1980, de 8 de octubre. Capítulo II, Prestaciones por desempleo, arts. 8 y 9.

segundo, abuso en la contratación temporal dando como resultado una tasa de paro del 24,5% durante el primer trimestre de 1994²⁷. Por estos motivos se endurecieron las medidas laborales, y entre ellas, las referentes a la prestación por desempleo, por cuanto se modificaron los requisitos para el acceso a la misma²⁸. Uno de los cambios más notorios fue que pasaron de ocho a once los tramos de periodos de cotización exigidos²⁹ para el acceso a la misma, de esta manera se reduce la duración de la prestación en algunos tramos. Además, se redujo el importe de la prestación al 70% de la base reguladora para los primeros seis meses y el 60% de la base reguladora para el resto, se restringe la capitalización por pago único³⁰ de la prestación, se eliminó el desempleo parcial para determinados contratos y ajustó a cuatro meses de prestación por año trabajado pasando de los 6 meses por año que se imputaban anteriormente. Por otro lado, entendemos que hay que romper una lanza a favor de esta ley: hay que decir que aparece por primera vez la posibilidad de que un trabajador sin cargas familiares pueda acceder al subsidio por desempleo.

4.1 NOVEDADES QUE SE INTRODUCEN EN EL NIVEL CONTRIBUTIVO

Como novedades que se incorporan dentro del nivel contributivo, conviene destacar que se establece en doce meses el período mínimo de cotización necesario para acceder a la prestación de nivel contributivo, mientras que en la legislación anterior el periodo mínimo cotizado para el acceso a la prestación era de 6 meses. Para la determinación de la cuantía económica y la duración se tomaron como referencia los períodos de ocupación cotizada en los 6 años anteriores³¹ a la situación legal de desempleo. Por lo tanto la nueva tabla de días cotizados con derecho a prestación queda de la siguiente manera:

²⁷<http://economy.blogs.ie.edu/archives/2009/02/la-tasa-de-paro-mas-alta-de-la-historia-de-espana.php> (01/02/2016)

²⁸<http://www.elblogsalmon.com/historia-de-la-economia/la-historia-de-la-prestacion-por-desempleo-en-espana-historia-de-altibajos-mejoras-y-recortes>

²⁹ Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. Capítulo II *Protección por desempleo* Artículo 8. Modificación de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. BOE-A-1992-18488.

³⁰ El abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único que regula el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, con el fin de potenciar la economía social, se mantiene vigente para quienes pretendan realizar una actividad profesional como socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad anónima laboral, y se suprime para el resto de los colectivos.

³¹ Art. 8, Ley 22/1992 de 30 Julio de medidas urgentes sobre fomento de empleo y protección por desempleo. BOE-A-1992-18488.

Desde 360 días hasta 539 días	120 Días
Desde 540 días hasta 719 días	180 Días
Desde 720 días hasta 899 días	240 Días
Desde 900 días hasta 1079 días	300 Días
Desde 1080 días hasta 1259 días	360 Días
Desde 1260 días hasta 1439 días	420 Días
Desde 1440 días hasta 1619 días	480 Días
Desde 1620 días hasta 1799 días	540 Días
Desde 1800 días hasta 1979 días	600 Días
Desde 1980 días hasta 2159 días	660 Días
Desde 2160 días	720 Días

Fuente: Elaboración propia con datos de la página web <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1992-18488>

En cuanto a la cuantía de la prestación se reduce la cantidad a percibir durante los 6 primeros meses, pasando del 80 % de la BR de la anterior Ley al 70% de la BR. A partir del séptimo mes se percibe el 60% de BR, cuando anteriormente se percibía el 70%.

5. LEY 22/1993 DE 29 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS FISCALES, DE REFORMA DEL REGIMEN JURIDICO DE LA FUNCION PÚBLICA Y DE LA PROTECCION POR DESEMPLEO

A pesar de lo anterior, en 1993 se limitaba el acceso y la permanencia en el sistema de prestaciones, esto supuso que muchos beneficiarios pasasen del nivel contributivo al nivel asistencial. En cuanto a las novedades legislativas se promulga la Ley 22/1993 de 29 de diciembre de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo³², cuyas modificaciones más importantes con respecto a la anterior regulación consistieron en que se incluyó la tributación en el IRPF de la prestación por desempleo³³ y los subsidios asistenciales, la obligación de cotizar a la Seguridad Social por el pago del desempleo y la prohibición

³² Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo. BOE-A-1993-31153.

³³ Modificación de los artículos 12.1 y 2 de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo: "...Durante el período de percepción de la prestación por desempleo, la Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación empresarial y descontando de la cuantía de la prestación...". BOE-A-1993-31153.

en lo referido a la acumulación de periodos trabajados entre prestaciones de desempleo no agotadas, introduciendo también la caducidad de la prestación en el caso de contratos posteriores a la concesión de la ayuda .

Uno de los objetivos de esta nueva ley es la lucha contra el fraude que cometen los trabajadores al cobrar prestaciones por desempleo. De hecho Alberto Elordi director general del INEM en 1993 reconocía que «*En el INEM se produce mucho fraude al año en el cobro de prestaciones, motivo por el que muchos parados pierden su prestación*»³⁴.

También se van a endurecer las condiciones para percibir la prestación. Con la entrada de la nueva ley se modifica un aspecto de la “situación legal de desempleo”, en concreto la extinción de la relación laboral en los periodos de prueba, en concreto, deben haber transcurrido al menos 3 meses³⁵ desde la finalización de la relación laboral para poder acceder a la prestación.

5.1 NOVEDADES SOBRE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Con esta ley surgieron importantes novedades con respecto a la prestación, uno de sus objetivos era la lucha contra el fraude en la percepción de la prestación por desempleo y fue este motivo por el cual se introdujeron las siguientes obligaciones³⁶ a los perceptores de la misma:

- *Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determinen por la Entidad Gestora en el documento de renovación de la demanda y comparecer cuando haya sido previamente requerido ante la Entidad Gestora.*
- *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.*

³⁴ <http://hemeroteca.abc.es/nav/Navigate.exe/hemeroteca/madrid/abc/1993/10/09/035.html> (02/06/2016)

³⁵ Art. 31, Ley 22/1993. de 29 de Diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.

³⁶ Arts. 38 y 31, Ley 22/1993. de 29 de Diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo, BOE-A-1993-31153.

- *Devolver al Instituto Nacional de Empleo, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo que se faciliten por dicho Instituto.*

6. LEY 45/2002 DE 12 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL SISTEMA DE PROTECCION POR DESEMPLEO Y MEJORA DE LA OCUPABILIDAD

La Ley 45/2002, es la siguiente reforma relevante para el sistema de protección por desempleo ya que se vio afectada por el contexto europeo del momento. De hecho, *una parte de ella incluía algunos recortes en la prestación y el resto podría ubicarse en la línea de las reformas que en otros países Europeos comenzaron a partir de la segunda mitad de los años noventa en el ámbito de las políticas activas. (Del pino y Ramos, 2009)³⁷.*

Esta reforma introdujo en España el sistema de activación, que más allá de obligar a los desempleados a la búsqueda activa de empleo para poder percibir la prestación implica una autoresponsabilización del desempleado, en virtud de la cual desde que el desempleado es beneficiario de la prestación tiene el derecho a que los servicios públicos de empleo le proporcionen el mejor itinerario de inserción laboral, de acuerdo a sus capacidades profesionales y aptitudes para el trabajo. En cuanto a la influencia a nivel Europeo la propia exposición de motivos de la Ley argumenta, insistiendo en que los países de la Unión Europea deben organizar la protección por desempleo de manera que, junto con las prestaciones económicas necesarias para afrontar las situaciones de paro, los poderes públicos den oportunidades de formación y empleo que posibiliten que los desempleados puedan encontrar un trabajo en el menor tiempo posible³⁸.

³⁷ MORENO L. (2009) «Reformas del estado de bienestar en España» Cita Del Pino y Ramos pg. 143

³⁸ Exposición de motivos Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE-A-2002-24244

6.1 NOVEDADES SOBRE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

En cuanto a las novedades cabe destacar los requisitos de acceso, tanto a la prestación contributiva como a la prestación asistencial. Para el nivel contributivo, el nacimiento del derecho no solo exigía la acreditación de la situación legal de desempleo sino que además se introdujo la suscripción de un compromiso de actividad. Cabe destacar la justificación por algunos miembros del Gobierno, (Rodrigo Rato, Mº de Economía) que justificando el compromiso de actividad decía lo siguiente: *...se trata de que aquellos que cobran una prestación por desempleo cumplan los requisitos legales*³⁹. La intención del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales era que el desempleado estuviese realmente de manera activa en la búsqueda de un nuevo empleo. Este compromiso de actividad también sería aplicado a los perceptores del subsidio por desempleo para la exclusión de los trabajadores pasivos.



³⁹ <http://hemeroteca.abc.es/detalle.stm>, diario del 18 de Marzo 2002, pg. 57.



CAPITULO II

NORMATIVA VIGENTE DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO

INTRODUCCIÓN

La actual crisis económica que sufre el país ha provocado que muchas personas se encuentren en situación de desempleo y que por lo tanto, dejen de percibir una renta para poder subsistir. En este sentido, el Estado previendo dicha situación y a través del amparo constitucional, en especial del art. 41 CE, pone en marcha el mecanismo de protección social, especialmente en el caso del desempleo.

Los medios de protección se dividen en dos tipos, por un lado están las denominadas prestaciones contributivas. Estas son las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores que se encuentren en situación de desempleo, pero que previamente han cotizado a la Seguridad Social por dicha contingencia por un periodo determinado. Por lo tanto la duración y la cuantía a percibir están directamente relacionadas con el salario percibido y por el periodo cotizado.

También existe otro tipo de protección social: son las denominadas prestaciones asistenciales. Para esta modalidad de protección por desempleo los requisitos de acceso a la misma son menos exigentes que las contributivas. Con esto lo que se pretende es facilitar el acceso al mayor número de personas que necesitan la ayuda de la administración.

Esta situación de necesidad, como es, el carecer de ingresos como consecuencia de la ausencia de un trabajo, viene recogido en la propia constitución Española.

“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”⁴⁰.

⁴⁰ Artículo 41 de la Constitución Española de 1978.

Del mismo modo los requisitos para el acceso, cuantía, duración, extinción, incompatibilidad, etc... vienen referidos en la Ley General de la Seguridad Social de 2015 (en adelante LGSS⁴¹), concretamente en el título III en los artículos 262 y siguientes. Además de contar con el desarrollo reglamentario del RD 625/1985 de 2 abril.

1 NACIMIENTO DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN

El nacimiento de la prestación por desempleo, surge de la situación en la cual, el trabajador ha perdido su empleo por una causa generalmente no imputable al propio trabajador. Es decir, la relación laboral que une al trabajador con el empresario se ha extinguido, dando lugar a la situación legal de desempleo. Además, para el acceso a la misma se requiere cumplir los requisitos de cotización previa del trabajador a la Seguridad Social por esta contingencia que vienen recogidos en el art. 266 LGSS. Esta protección por desempleo viene definida en la Ley como la protección que reciben aquellos que, (*...queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada de trabajo ordinaria*)⁴² por lo tanto de este precepto se extraen los tres siguientes elementos de manera simultánea: La aptitud para el trabajo, es decir, que el desempleado tenga el propósito de real de trabajar. La disponibilidad y voluntad hacia el trabajo, este hecho viene dado a través del compromiso de actividad al que el desempleo se compromete ante el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SPEE). Y por último, la pérdida, reducción o suspensión del contrato de trabajo. En cuanto a la reducción de la jornada hay que distinguir la situación parcial de desempleo de la reducción de jornada definitiva que viene recogida en el ET.⁴³

⁴¹ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE-A-2015-11724.

⁴² Art. 267 LGSS.

⁴³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 41) BOE-A-2015-11430.

1.1 PERSONAS QUE COMPRENDE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La prestación contributiva por desempleo va dirigida a un colectivo específico de trabajadores que viene definido en la LGSS como aquellos trabajadores por cuenta ajena que previamente hayan cotizado por dicha contingencia. Dentro de estos trabajadores se encuentran los siguientes grupos⁴⁴:

- Trabajadores del Régimen General, tanto relaciones laborales especiales y comunes.
- Trabajadores con contratos de aprendizaje y formación.
- Trabajadores agrarios integrados en el sistema especial del Régimen General.
- Interinos, personal eventual y personal laboral que se encuentren en el Régimen de Derecho Administrativo al servicio de las AAPP.
- Liberados de prisión, además de los menores liberados de centros de internamiento.
- Emigrantes retornados.
- Trabajadores de cooperativas.
- Los extranjeros que residen de manera legal, si reúnen los requisitos del mismo modo que los demás trabajadores miembros de la UE.
- Alcaldes y concejales.
- Los cargos representativos de los sindicatos que ejerzan dedicación exclusiva y perciban una retribución por ello.
- Españoles al servicio de la Administración en el extranjero.
- Altos cargos de las AAPP⁴⁵ que no sean funcionarios públicos, salvo que perciban indemnizaciones o prestaciones compensatorias al cese de su actividad.

⁴⁴ Art 264. LGSS *Personas protegidas*.

⁴⁵ Por altos cargos se entiende: Miembros del Gobierno, secretarios de Estado, subsecretarios y asimilados, directores de la AGE, director de la RTVE, presidente del tribunal de cuentas y vocales del mismo, presidente del Tribunal de Defensa de la Competencia y vocales del mismo, Presidente y vocales del ICO, Presidentes y consejeros delegados de sociedades mercantiles cuyo capital provenga de participación estatal, miembros de los gabinetes de presidencia y vicepresidencia del Gobierno, Presidentes, directores y gerentes de fundaciones públicas estatales, el presidente de la CNMV, CMT, CNE además del secretario general del Consejo de Seguridad Nuclear, referidos en el art. 3.2 de la

2. LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

La situación legal de desempleo parte como premisa esencial para el acceso a la prestación⁴⁶, en este sentido la LGSS lo define como la situación protegible (*...de quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean suspendido su contrato o reducida su jornada ordinaria de trabajo*)⁴⁷. Dentro de los supuestos de situación legal de desempleo hay que distinguir el desempleo total, del desempleo parcial, en cuanto al desempleo total se da cuando el trabajador cesa definitivamente en su puesto de trabajo, y el desempleo parcial cuando reduce al menos un 10% su jornada ordinaria de trabajo. En cuanto al desempleo total se va acceder a través de la extinción de la relación laboral, mientras que al desempleo parcial se accederá a través de la suspensión o de la reducción de la jornada. Además será la empresa la que acredite la situación legal de desempleo del trabajador a través del certificado de empresa.

3. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La reducción de la jornada ordinaria derivada de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción previstas por el ET responde a la finalidad de preservación de puestos de trabajo. En este caso el empresario prevé un futuro económico desfavorable a corto plazo, pero previsiblemente coyuntural o pasajero volviendo en un futuro a la actividad normal de la empresa sin que por ello tenga que prescindir de los trabajadores. Además de *la difícil recomposición de sus recursos humanos, sus estructuras organizativas y sistemas de trabajo una vez superada la crisis*⁴⁸. Por lo que, la reducción de jornada no solo sirve para evitar que trabajadores vayan al paro sino que mantiene la estructura de trabajado de la empresa,

Ley 5/2006. de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado.

⁴⁶ STS de 29 Diciembre de 2004 (RJ\2005\5258) STS de 11 Octubre de 2005 (RJ\10118\2005)

⁴⁷ Art. 262 LGSS

⁴⁸ GARCÍA-PERROTE Y R. MERCADER. «Reducción de jornada impuesta unilateralmente por la empresa ¿novación del contrato a tiempo completo en otro a parcial o modificación sustancial ex art.41 ET?» *Revista de Información Laboral parte Art. Doctrinal BIB 2014\2867 Edificio LEX NOVA, Valladolid. 2014. num.6 pg.1*

Después de la reforma laboral del año 2012⁴⁹, la única vía de reducción temporal de jornada prevista es la que oscila entre un 10% y un 70% de la misma, dando lugar al acceso a las prestaciones por desempleo por la jornada dejada de realizar,

3.1 APRECIACIONES ACERCA DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y EL COBRO DE LA PRESTACIÓN

En el caso de la reducción de jornada para poder ser beneficiario de la prestación, ha de ser necesariamente a través de un ERE⁵⁰. Aunque es cierto que a través del artículo 41 del ET el empresario puede modificar la jornada laboral, pero en este caso el trabajador no podría ser beneficiario de la prestación por desempleo porque la reducción de la jornada sería aceptada por el propio trabajador como una modificación de las condiciones de trabajo acordadas en su contrato. Por lo tanto el único supuesto en que la reducción de la jornada es objeto de protección por desempleo es el autorizado en un expediente de regulación de empleo por la autoridad laboral. Además, debe ser una medida temporal, que suponga la reducción de la jornada entre un mínimo de un 10% y un máximo de un 70% y con reducción del salario en la misma proporción. Comunicando a la autoridad laboral el número de trabajadores afectados así como del plazo temporal de la medida y el número de horas de reducción de jornadas decididas.

4. LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Es una situación anormal o excepcional por la que atraviesa el contrato de trabajo, esto implica una paralización temporal de sus efectos por la concurrencia de una causa prevista o acordada por las partes o bien recogida en la ley, transcurrida la cual el

⁴⁹ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción... sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.*

⁵⁰ <http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf> Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

contrato de trabajo vuelve a cobrar vigencia. Se interrumpe temporalmente la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y trabajador, pudiendo en ese periodo ser el trabajador perceptor de la prestación por desempleo. Las causas de suspensión del contrato de trabajo con las cuales el trabajador pasa a la situación legal de desempleo, y por tanto poder percibir la prestación son las siguientes⁵¹:

- Cuando se suspenda temporalmente la relación laboral, por decisión del empresario, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Siendo acreditado mediante comunicación escrita del empresario al trabajador con la causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo.
- A través de la suspensión de la relación societaria de socios de cooperativas constatada por la autoridad laboral. Acreditándolo mediante el certificado de empresa.
- Los trabajadores fijos discontinuos, tanto los que realicen trabajos en fechas ciertas como los que no. Siendo los periodos de inactividad acreditados con el certificado de empresa.

4.1 LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO EN LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Durante los últimos años la sociedad se ha venido sensibilizando con el problema que sufren muchas mujeres víctimas de violencia de género, es por ello que en año 2004 se creó la LOMPIGV⁵² con el fin de prestar apoyo a las víctimas. Para que una mujer pueda disponer de esta protección legal tiene que solicitar lo que comúnmente se conoce como "orden de alejamiento", o formalmente, una orden de protección a la víctima. En cuanto a la cuestión que aborda la prestación por desempleo,

⁵¹ Las situaciones que dan lugar a la suspensión del contrato de trabajo vienen recogidas en el artículo 45 del ET, hay que tener en cuenta que no todas las situaciones previstas del artículo 45 dan lugar a la situación legal de desempleo, por lo tanto solo se accederá a la prestación en los casos donde la suspensión se produce por motivos ajenos al trabajador.

⁵² Ley Orgánica 1/2004, de 29 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

se tienen especial delicadeza a la hora de suspender el contrato de trabajo por ser considerada víctima de violencia de género.

Esta Ley modificó algunas cuestiones relacionadas con la suspensión que vienen referidas en la LGSS⁵³. La suspensión del contrato de trabajo se considera periodo de ocupación cotizado a efectos de desempleo. Estas cotizaciones pueden ser tenidas en cuenta 2 veces, esto significa que mientras la trabajadora está en periodo de suspensión se puede generar una prestación, y si decide extinguir la relación laboral puede generarse otra como si no hubiera percibido la anterior.

5. LA EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

La extinción del contrato de trabajo implica la disolución del vínculo contractual y el cese de las prestaciones recíprocas que une empresario y trabajador⁵⁴, este supuesto se diferencia de los anteriores (la suspensión y la reducción) precisamente en la temporalidad del vínculo que une al trabajador con el empresario. Siendo en este caso un cese definitivo de la actividad del trabajador en la empresa. El ordenamiento jurídico reconoce en la actualidad diversidad de supuestos de extinción del contrato, aunque no a través de todas las extinciones de contrato se es posible el acceso a la prestación por desempleo, solamente se estará en la situación legal de desempleo en aquellas situaciones donde la pérdida del empleo no sea una causa atribuible al trabajador. A continuación se citan los posibles supuestos que dan lugar a la situación legal de desempleo⁵⁵:

- Mediante la finalización del contrato o por la realización de la obra o servicio. Siempre que la extinción del contrato no sea por una causa imputable al trabajador. Para acreditar esta situación basta con el certificado de empresa donde se especifica la fecha de finalización de contrato.

⁵³ GARCÍA ROMERO B. «La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social.». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, num.11 año 2012 BIB 2012\295, págs. 7-8.

⁵⁴ Aranzadi Experto. DOC 2003\147 «Extinción del contrato de trabajo: Configuración legal y rasgos generales» pg. 1.

⁵⁵ Artículo 267 RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS.

- El despido. Acreditado con el certificado de empresa, en el caso de que el trabajador interponga demanda ante la jurisdicción social la forma de acreditarlo será mediante el acta de conciliación. En el caso de que el despido sea considerado improcedente debe acreditarse que el empresario no opta por la readmisión.
- Despido colectivo. Acreditado mediante el certificado de empresa y la resolución dictada por la autoridad laboral pertinente como consecuencia de un ERE o procedimiento concursal.
- Finalización del contrato en periodo de prueba. Siempre que sea a instancia del empresario, además la relación laboral anterior se considere situación legal de desempleo o que hayan transcurrido tres meses desde la extinción de la relación laboral. Se acredita mediante el certificado de la empresa.
- Como consecuencia de la muerte, jubilación o incapacidad del empresario. Es acreditado mediante el certificado de empresa, en el caso de que el trabajador reclame ante la jurisdicción social la extinción de su relación laboral deberá acreditarlo a través del acta de conciliación o resolución judicial.
- A través de un despido por causas objetivas⁵⁶.
- Cuando se trata de una baja voluntaria del trabajador por traslado a otro centro de trabajo⁵⁷ donde sea necesario el cambio de residencia. Acreditado mediante el certificado de empresa o sentencia que declare extinguida dicha relación como consecuencia de la negativa empresarial a reincorporar al trabajador al centro de trabajo de origen.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador. Acreditado mediante la resolución del INSS y el certificado de empresa.
- Extinción voluntaria del trabajador como consecuencia de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo⁵⁸. Acreditado mediante el certificado de empresa o en su caso auto de ejecución de sentencia que declare extinguida dicha relación como consecuencia de la negativa empresarial de restablecer las condiciones laborales anteriores.

⁵⁶ Art. 52 ET. *Extinción del contrato por causas objetivas.*

⁵⁷ Art. 40 ET. *Movilidad geográfica.*

⁵⁸ Art. 41 ET. *Extinción del contrato.*

- Baja voluntaria del trabajador por causa justa⁵⁹. Acreditado mediante acta de conciliación o sentencia.
- Baja voluntaria de la trabajadora víctima de violencia de género⁶⁰. Acreditado mediante certificado de empresa y de la orden de protección en favor de la trabajadora.

5.1 EL FRAUDE EN LA EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL

Como ya hemos visto, para que el trabajador pueda cobrar la prestación por desempleo es necesario que este no haya cesado en su puesto de trabajo de manera voluntaria, esto es conocido como una baja voluntaria por parte del trabajador, situación a través de la cual no podría cobrar la prestación al no encontrarse en la situación legal de desempleo.

En numerosas ocasiones el trabajador y empresario con la confianza que les une pactan entre ellos lo que se denomina como "arreglar los papeles" para que el trabajador pueda cobrar la prestación. De este "negocio" en principio podrían beneficiarse ambos, el empresario simula un despido procedente sin derecho a indemnización, y el trabajador puede cobrar la prestación al encontrarse en la situación legal de desempleo. Este "acuerdo" al que llegan está prohibido, siendo un fraude a la Seguridad Social⁶¹ y por ello si el SEPE sospecha que el trabajador ha simulado un despido para cobrar la prestación, dará parte a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que tiene que

⁵⁹ Art. 50. ET. *Extinción por voluntad del trabajador.*

⁶⁰ Art. 49.1m ET. *Extinción del contrato.*

⁶¹ *Sin perjuicio de las facultades de los servicios competentes en cuanto a inspección y control en orden a la sanción de las infracciones que pudieran cometerse en la percepción de las prestaciones por desempleo, corresponde a la entidad gestora controlar el cumplimiento de lo establecido en el presente título y comprobar las situaciones de fraude que puedan cometerse....En el caso de que la indemnización no se hubiera percibido, ni se hubiera interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva, o cuando la extinción de la relación laboral no lleve aparejada la obligación de abonar una indemnización al trabajador, se reclamará la actuación de la Inspección a los efectos de comprobar la involuntariedad del cese en la relación laboral (art. 229 LGSS).*

fundamentar fehacientemente en el expediente sancionador los hechos que determinan la connivencia entre ambos⁶².

6. SITUACIONES EN LAS QUE NO SE CONSIDERA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

Como norma general, las situaciones en la que no se considera situación legal de desempleo son aquellas en las cuales el motivo del cese del trabajador se debe a una causa imputable al mismo. Además, esta situación no solo puede darse en el momento de la pérdida del trabajo, sino también cuando ya se está cobrando la prestación, esto ocurre cuando el desempleado no cumple con los requisitos del compromiso de actividad.⁶³ Este requisito aparece en el año 2002⁶⁴ como elemento de necesario cumplimiento por parte de los perceptores de la prestación, siendo en el caso de mujeres víctimas de violencia de género matizable según las circunstancias personales de las perceptoras.

El compromiso de actividad se entiende la asunción por parte del trabajador de tres obligaciones fundamentales: buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de su ocupabilidad que puedan arbitrar los Servicios Públicos de Empleo y aceptar la colocación adecuada que los mismos le puedan ofrecer⁶⁵. El primero de los requisitos, salvo que el SEPE requiera al beneficiario justificación de asistencia a entrevistas de trabajo o justificantes de agencias de empleo va a ser difícil saber a ciencia cierta si el desempleado se encuentra efectivamente en la búsqueda activa de empleo. En cuando al siguiente requisito, la participación en acciones formativas o de

⁶² FERNÁNDEZ ORRICO. F. J. «La Inspección de Trabajo frente al fraude en las prestaciones de seguridad social». Colección de Seguridad Social Núm. 36 Pg. 203

⁶³ “...una vez hayan suscrito el compromiso de actividad, deberán participar en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción, sin perjuicio de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Los servicios públicos de empleo competentes verificarán el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo...” (Art. 41.4 Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de Octubre).

⁶⁴ “...se entenderá por compromiso de actividad el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones 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...” (Art. 9.2 Capítulo 1 RDL 5/2002, de 24 de mayo.)

⁶⁵ LUELMO MILLAN M.A.: «La prestación contributiva de desempleo». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 89, año 2010, p. 59.

mejora de la ocupabilidad, solamente tiene carácter voluntario durante los 30 primeros días de la percepción de la prestación, por lo que en principio parece una medida que tampoco va a favorecer la empleabilidad. Y por último, la aceptación de una colocación adecuada, tanto la profesión demandada por el desempleado, como la que se corresponde con su profesión habitual. Una vez transcurrido un año como receptor de la prestación, el SEPE puede considerar como colocación adecuada cualquier otra profesión que el desempleado pueda desempeñar⁶⁶. En definitiva, el incumplimiento del compromiso de actividad da lugar a una infracción leve, grave o muy grave, siendo en este último caso motivo de exclusión para la percepción de la prestación durante un año.

7. TRAMITACIÓN DE LA SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

El trabajador deberá en primer lugar inscribirse como demandante de empleo y solicitar la prestación bien desde las oficinas de empleo o bien desde el propio domicilio cuando este posea un certificado digital que acredite su identidad. En el caso de acudir a la oficina de empleo, la solicitud puede realizarse de dos maneras, una mediante la firma digitalizada con datos biométricos⁶⁷, o de la manera tradicional través del modelo formalizado, (Ver Documento anexo 1), en el caso de estar en posesión de un certificado digital la solicitud se puede procesar a través de la sede electrónica (<https://sede.sepe.gob.es/>), en los 15 días hábiles siguientes a la situación legal de desempleo. Además es necesario aportar una serie de documentos para la obtención de dicha prestación. Los cuales, suelen ser enviados de forma telemática por la propia empresa cuando comunica la baja del trabajador, concretamente, el certificado de empresa y la copia de los documentos oficiales de cotización de los últimos 180 días. Del mismo modo, los interesados que presenten la solicitud fuera del plazo de los 15

⁶⁶ FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O. «La situación legal de desempleo.» Ediciones Universidad de Oviedo año 2005 Pg. 85.

⁶⁷ Resolución de 6 de abril de 2016, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba el sistema de firma electrónica mediante captura de firma digitalizada con datos biométricos para relacionarse presencialmente con el Servicio Público de Empleo Estatal. BOE-A-2016-3931

días, pierden tantos días como hayan transcurrido desde el nacimiento del derecho, salvo en los casos de fuerza mayor. (STS 24-3-1998 [RJ 1998, 3010]⁶⁸.

7.1 RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

De acuerdo a lo previsto en el artículo 294 de la LGSS la entidad gestora procede a la resolución del expediente de la solicitud de la prestación en el plazo de 15 días a partir de la fecha en la que se realiza la solicitud, una vez realizada la solicitud, la entidad dispone de 10 días para notificar al interesado. En el caso de que la prestación sea concedida al interesado, este, recibirá en su domicilio la resolución del expediente (véase el anexo 2), en que figura el período de duración de la prestación reconocido, la base reguladora de la prestación, la entidad bancaria pagadora y la fecha de inicio y final de cobro de la prestación. En el caso de que la prestación fuese denegada, la entidad gestora notificará la resolución al interesado indicándole los motivos en los que se basa la denegación.

8. DURACIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

La duración de la prestación por desempleo siempre está en función de los períodos cotizados por parte del trabajador en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. Además para determinar el período de ocupación cotizada se tienen en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas anteriormente para el reconocimiento de una prestación, tanto de nivel contributivo como asistencial. La duración de la prestación está en función de los días cotizados según la siguiente escala.⁶⁹

⁶⁸ En este caso la sentencia de instancia le había reconocido a un desempleado la prestación de desempleo de 490 días de duración, diferencia entre los 660 días que le correspondían por su cese en el trabajo por cuenta ajena (Después trabajo en el régimen de autónomo de ahí la diferencia) y los 170 días en que tardó en inscribirse como desempleado. Finalmente el supremo interpretó que se iba en contra del principio de valoración positiva del trabajo, además de este modo no se frenan las iniciativas de ocupación por cuenta propia de los desempleados con el alivio que ello supone de cara a las obligaciones de protección del sistema de la Seguridad Social (STS 24-3-1998 [RJ 1998, 3010]).

⁶⁹ Art. 269 LGSS

Períodos cotizados 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
A partir de 2.160 días	720 días

Fuente: (<http://www.empleo.gob.es>)

9. CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La cuantía de la prestación es uno de los elementos que fue modificado con la reforma laboral de 2012⁷⁰, reduciendo un 10% el porcentaje la base reguladora a partir del segundo tramo, es decir, desde el día 181. La exposición de motivos lo argumenta de la siguiente manera: *se pretende impulsar la activación de los desempleados incentivando el pronto retorno a la ocupación*. Algo difícil en una situación en la que no se crea empleo, sino, todo lo contrario.

Esta rebaja de un 10% del citado porcentaje supone que un trabajador que ha cotizado por 1.000 € mensuales pasara a cobrar 500 € a partir del séptimo mes como

⁷⁰ RDL 20/2012 de 13 Julio, Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Por el que se modifica el artículo 211 de la LGSS, la cuantía de la prestación aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: El 70 por 100 durante los ciento ochenta primeros días y el 50 por 100 a partir del día ciento ochenta y uno.

desempleado, cuando antes del año 2012 estaría cobrando 600 €. A esta cantidad además, hay que restar la cotización a la Seguridad Social más la retención del IRPF.

Para el cálculo de la BR se necesita conocer 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. Por lo tanto la prestación queda de la siguiente manera:

- Durante los 180 primeros días, el 70 % de la base reguladora.
- A partir del día 181, el 50 % de la base reguladora.

9.1 TOPES MÁXIMOS Y MÍNIMOS DE LA PRESTACIÓN

La cuantía percibida por la prestación por desempleo, se calcula con base a una remuneración diaria, estando esta base diaria sujeta a unos topes máximos y unos topes mínimos. Es el gobierno quien anualmente fija el IPREM⁷¹ mediante Real Decreto previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, teniendo en cuenta el índice de precios al consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

Por lo tanto el IPREM es el indicador que utilizan los servicios de empleo para la aplicación de los topes máximos y mínimos. Una vez que se aplican estos topes se obtiene la cantidad diaria a percibir por el desempleado independientemente del salario percibido con anterioridad, se dan dos posibles situaciones: con hijos a cargo, o sin hijos a cargo.

Cuando el interesado no tiene hijos a cargo se establece una cantidad diaria mínima de 16,56€/día (80% iprem diario +1/6) mientras que la cantidad diaria máxima queda establecida en 36,23€/día (175% iprem diario +1/6). En el caso de que el

⁷¹ De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía, el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) tendrá las siguientes cuantías durante 2016:a) El IPREM diario, 17,75 euros. b) El IPREM mensual, 532,51 euros. c) El IPREM anual, 6.390,13 euros. Disposición adicional octogésima cuarta determinación del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para 2016 Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016

desempleado tenga un hijo a cargo se establece una cantidad mínima diaria de 22,15€ (107 % iprem diario +1/6) por otra parte la cantidad diaria máxima a percibir se establece en 41,41€/día (200% iprem diario + 1/6) en el caso de un hijo a cargo y a 46,59€/día (225% iprem diario + 1/6) a partir del segundo hijo a cargo.

En el caso de solicitar la prestación por desempleo como causa de la pérdida de un trabajo a tiempo parcial, el tope máximo y mínimo de la prestación se calcula aplicando a los topes máximos y mínimos establecidos el mismo porcentaje que suponga la jornada realizada sobre la habitual de la empresa. En el siguiente esquema se muestran las posibles situaciones y las cantidades máximas y mínimas mensuales a percibir para cada caso.

MÍNIMO MENSUAL	MÁXIMO MENSUAL
Sin hijos 497,01 € (80% IPREM + 1/6)	Sin hijos 1087,20 € (175% IPREM + 1/6)
Con hijos 664,75 € (107% IPREM + 1/6)	Con un hijo 1242,52 € (200% IPREM + 1/6)
	2 o más hijos 1397,84 € (225% IPREM + 1/6)

Fuente propia, elaborado a partir de los datos de:

http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_prestaciones/cuadr_contributiva_esp.pdf

9.1.1 APLICACIÓN DE LOS TOPES EN CASOS EXCEPCIONALES

Aunque literalmente la norma⁷² establece que los topes máximos y mínimos de la prestación se tienen en cuenta en función de los hijos a cargo, se pueden dar otras situaciones como la que plantea el Tribunal del Supremo⁷³ donde estos topes, son de aplicación también en el caso de un abuelo que cuida de sus nietas huérfanas como su

⁷² Art. 270 LGSS. *Cuantía de la prestación por desempleo.*

⁷³ STS 14 febrero 1994 (RJ 1994, 2473).

propio padre. Al hilo de esta cuestión el propio Código Civil en los artículos 143⁷⁴ y 144⁷⁵ establece la obligación recíproca de dar cobijo a los ascendientes/descendientes directos. Por lo tanto se ha de flexibilizar en este sentido y entender que los topes que se aplican a la prestación también se tienen que tener en cuenta para quienes realmente se hacen cargo de sus *hijos* aunque no lo sean biológicamente. Cuestión que por otra parte sería fácilmente demostrable con un simple certificado de empadronamiento.

10. LA SUSPENSIÓN, REANUDACIÓN Y LA EXTINCIÓN DEL DERECHO

Mientras se es beneficiario de la prestación pueden surgir múltiples situaciones que dan lugar a la extinción⁷⁶ o la suspensión.⁷⁷ La suspensión del derecho se traduce en la interrupción del abono de la misma no afectando al período de su percepción, salvo en el caso de suspensión por sanción. El problema, normalmente surge por el desconocimiento acerca de cuáles son las obligaciones que adquiere el desempleado en el momento de percibir la prestación. Como norma general cualquier desempleado que este percibiendo una prestación ha de tener en cuenta, que percibir la prestación es como percibir un salario, de hecho la prestación está sujeta a retención del IRPF. Y como en un trabajo normal, hay una serie de obligaciones. En el caso de la prestación estas obligaciones pueden ser; la búsqueda activa de empleo, cualquier requerimiento

⁷⁴. *...Están obligados recíprocamente a darse alimentos en toda la extensión que señala el artículo precedente: 1. Los cónyuges. 2. Los ascendientes y descendientes...*(“...Los hermanos sólo se deben los auxilios necesarios para la vida, cuando los necesiten por cualquier causa que no sea imputable al alimentista, y se extenderán en su caso a los que precisen para su educación....”) Art. 143 Código civil

⁷⁵. *(...La reclamación de alimentos cuando proceda y sean dos o más los obligados a prestarlos se hará por el orden siguiente: 1. Al cónyuge. 2. A los descendientes de grado más próximo. 3. A los ascendientes, también de grado más próximo. 4. A los hermanos, pero estando obligados en último lugar los que sólo sean uterinos o consanguíneos...)*(“...Entre los descendientes y ascendientes se regulará la gradación por el orden en que sean llamados a la sucesión legítima de la persona que tenga derecho a los alimentos...” (art. 144 Código civil).

⁷⁶ La extinción de la prestación se produce como consecuencia de incumplimientos legales por parte del beneficiario, o como consecuencia de haber alcanzado la edad de jubilación o la extinción del periodo reconocido (art. 272 LGSS).

⁷⁷ La suspensión de la prestación viene precedida por alguna de estas situaciones; 1 Por imposición de sanciones, 2 en las situaciones de maternidad/paternidad, 3 durante el cumplimiento de penas de prisión, 4 Cuando se realice un trabajo por cuenta ajena durante al menos de año, 5 Durante los traslados de residencia al extranjero, siempre y cuando sea para la búsqueda de un empleo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional (art. 271 LGSS).

por parte de las entidades gestoras, la comunicación de ingresos, viajes al extranjero... Lo más sencillo, ante cualquier circunstancia diferente a la que dio origen al nacimiento de la prestación, comunicarlo al SEPE.

La reanudación del derecho puede darse de oficio, cuando el interesado haya sido objeto de sanción y continúe como demandante de empleo o través de la solicitud del interesado, acreditando que ha finalizado la causa de dio lugar a la suspensión del derecho.

11. ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO

Actualmente son muchos los desempleados que intentar encontrar un empleo fuera del país ante la falta de oportunidades que se les brindan en España. Muchas de estas personas ni siquiera se plantean que estén haciendo algo incorrecto, aunque es necesario tener en cuenta algunos aspectos para que la entidad gestora no extinga el derecho a la prestación.

Este caso plantea la situación donde el beneficiario de la prestación decide viajar a otro país. A partir de aquí se pueden distinguir 2 situaciones: Que se trate de un desplazamiento comunicado y autorizado previamente por el SEPE, o bien que se trate de un desplazamiento sin comunicación previa donde el beneficiario es cazado por la entidad gestora.

11.1 ESTANCIA EN EL EXTRANJERO COMUNICADA AL SEPE

Las estancias en el extranjero son compatibles con la prestación siempre y cuando se cumpla con los requisitos exigidos. En este sentido la LGSS establece que las estancias fuera del país⁷⁸ darán lugar a la suspensión de derecho. Hay que partir de que la estancia de quince días al año como máximo en el extranjero, siempre que haya sido

⁷⁸ Se suspende la prestación cuando se trate de estancias en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta noventa días naturales como máximo durante cada año natural, siempre que se comunique previamente a la entidad gestora.

puntualmente informada o comunicada a la entidad gestora, no supone en principio ni suspensión ni extinción de la prestación de desempleo⁷⁹.

La problemática surge cuando se excede el periodo concedido por la entidad gestora. Es aquí cuando los servicios de empleo pueden acordar la extinción de la prestación con base en el artículo 262 de la LGSS “...quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierden su ocupación o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo...” haciendo referencia al ámbito geográfico español. Además de tener en cuenta el artículo 272 LGSS que establece como causa de extinción de la prestación el traslado de residencia al extranjero, salvo en las situaciones previstas. Por lo tanto, los desplazamientos al extranjero comunicados (ver documento anexo 3), pero donde se exceda el límite permitido acarrea unas consecuencias. Primero, con respecto al traslado de residencia el RD 625/1985 establece que las estancias superiores a 15 días suponen un cambio de residencia. Por lo tanto si la entidad gestora aprueba la salida al extranjero pero se supera el periodo concedido puede ser considerado un traslado de residencia, y, por tanto, es motivo suficiente para extinguir la prestación⁸⁰, siendo en un principio el criterio a seguir. La nueva doctrina flexibiliza este criterio y establece en qué casos se extingue o se suspende la prestación. 1. *Prestación mantenida en los supuestos de salida al extranjero por tiempo no superior a quince días naturales al año* 2. *Prestación extinguida en los casos de traslado de residencia,* 3 *Prestación suspendida en el supuesto particular de búsqueda o realización de trabajo o perfeccionamiento profesional en el extranjero por tiempo inferior a doce meses.* 4 *Prestación suspendida en todos los demás supuestos en que se haya producido el desplazamiento al extranjero por tiempo inferior a noventa días, con la consiguiente ausencia del mercado de trabajo español del beneficiario de la prestación de desempleo.*⁸¹

⁷⁹ ORTEGA GIMÉNEZ. A.: «Extinción de la prestación por desempleo y salida del territorio español de persona extranjera (a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 2012)» *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 3 año 2013, págs. 1-2.

⁸⁰ <http://www.laboral-social.com/salida-territorio-nacional-beneficiarios-de-prestaciones-por-desempleo-obligaciones-cumplir.html>. (28/04/2016)

⁸¹ SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Examen del RDL 11/2013, de 2 agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo; reestructuraciones empresariales». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, num. 6 año 2013, pg.17

CAPITULO III LA PRESTACION POR DESEMPLEO EN EUROPA

INTRODUCCION

Este capítulo pone de manifiesto las diferentes formas de acceso a la protección por desempleo en distintos países de la UE, esta cuestión viene unida a los distintos modelos de bienestar existentes en Europa y su repercusión en la protección por desempleo. Además se pretende comparar aspectos como la duración y cuantía de la prestación con respecto a la prestación en España. A continuación se describen las particularidades de la exportación/importación de la prestación dentro del territorio Europeo así como la dinámica vigente.

La protección por desempleo en los demás países miembros de la UE se articulan en torno a las normativas respectivas de cada país⁸², esto significa que cada país puede establecer diferentes criterios para el acceso, cuantía, duración y demás cuestiones referidas a la prestación. En cuanto a las normas comunes de aplicación se establece el reglamento 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de la seguridad Social, como reglamento base para configurar el mecanismo de la prestación⁸³. El propósito de una normativa Europea común se concibe como un sistema que permite que los trabajadores puedan moverse libremente por el EEE sin que por ello pierdan los derechos adquiridos en los países de origen. Aunque este precepto a priori puede parecer beneficioso para la libre circulación de trabajadores, no lo es tanto para la libre circulación de prestaciones, algo que se verá más adelante. En este sentido, el artículo 45 del TFUE⁸⁴ establece que la libre circulación de trabajadores «supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los

⁸² La persona que reciba una prestación de desempleo en virtud de la legislación del Estado miembro de residencia estará sujeta a la legislación de dicho Estado miembro. Art. 11.3 B. REGLAMENTO (CE) N o 883/2004 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social

⁸³ FERNANDEZ ORRICO. F.J. « La protección por desempleo en la Unión Europea a partir de la entrada en vigor de los Reglamentos (CE) 883/2004 y 987/2009» *Revista del Mº de Trabajo e Inmigración* nº 89, año 2010, pp. 97,98

⁸⁴ http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_3.1.3.html (09/05/2016)

Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo».

1. LOS MODELOS DE BIENESTAR EN EUROPA

Sapir (2005)⁸⁵ hace una distinción de 4 modelos de bienestar en Europa, estos 4 modelos cubrirían 4 grandes zonas del continente. El modelo nórdico (Dinamarca, Finlandia, Suecia y Países Bajos). Se caracterizan tradicionalmente como países con un bajo nivel de desempleo, (Dinamarca 5,8%, Finlandia 9,3%, Suecia 7,2%, Países Bajos 6,6%)⁸⁶ y un alto nivel de bienestar. Además, el *modelo Nórdico* se caracteriza por unas políticas muy activas de empleo y un mayor nivel de protección del mismo, el *modelo Anglosajón* (Irlanda y Reino Unido) se caracteriza por una alta desigualdad, además de unos sindicatos débiles y bajo nivel de gasto en protección social. El *modelo Continental* (Austria, Bélgica, Francia, Alemania y Luxemburgo) se basa en el modelo contributivo, donde las prestaciones se financian a través de las cotizaciones de trabajadores y empresas. Por último, el *modelo Mediterráneo*, (España, Grecia, Italia y Portugal) promueve un modelo social donde el gasto público en protección por desempleo es menor que en los otros modelos.

Además de estos modelos de bienestar existen otros que se encuentran en vías de desarrollo⁸⁷, estos sistemas se concentran en la Europa central y del este donde el nivel de vida es inferior al del resto de Europa. Los salarios mínimos son muy bajos (Letonia 370€) (Estonia 430€) en comparación con los de otros estados miembros. (Reino Unido 1529€) (Luxemburgo 1923€)⁸⁸. En estos sistemas de bienestar emergentes también existen distintos modos de acceso a la prestación, uno mediante cotizaciones sociales que paga el trabajador con su nómina, y otro mediante la contratación de un seguro por parte del trabajador, este el caso de Letonia donde es necesario que el trabajador haya pagado la cuota del seguro al menos 9 de los últimos 12 meses, que le darán acceso a la

⁸⁵ SAPIR.A «Globalisation and the reform of European social models» *Bruegel policy contribution*. September 2005, pp7, 8.

⁸⁶ Datos de Eurostat de Marzo de 2016 <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>

⁸⁷ <http://www.learneurope.eu/index.php?cID=329> (03/06/2016)

⁸⁸ <http://www.datosmacro.com/smi> (03/06/2016) Salarios mínimos en distintos países en el año 2015.

prestación por un máximo de 9 meses⁸⁹. Por otra parte en el caso de Estonia se trata de cotizaciones sociales al igual que en España, pero con grandes diferencias en cuanto a la duración y cuantía, en este caso por cada doce meses cotizados se obtiene un *periodo*. Estos periodos se van acumulando y se tienen en cuenta de la siguiente manera⁹⁰:

Hasta 5 periodos	Entre 5 y 10 periodos	Más de 10 periodos
180 días de prestación	270 días de prestación	360 días de prestación

Durante los 100 primeros días se percibe 50% del salario medio que se percibía con anterioridad y a partir del día 101 el 40%.

1.1 EL SISTEMA DANES DE DESEMPLEO

El modelo Danés, conocido como de flexiguridad se apoya en tres pilares básicos⁹¹: 1. Mercado laboral flexible 2. Pocas dificultades para despedir además de indemnizaciones muy bajas; 3. Prestaciones por desempleo altas. La prestación por desempleo se financia a través de un seguro voluntario administrado por las Cajas del Seguro de Desempleo (arbejdsløsheds-kasserne)⁹². Este modelo es similar al que se empezó a utilizar en España durante la II República pero no tuvo el éxito esperado y solo llegó a cubrir un 1,19% de los trabajadores en activo. En cuanto al periodo mínimo de cotizaciones para el acceso al desempleo Danés es igual que en España, un año. La duración de la prestación es de 2 años en un periodo de 3, y es igual al 90% del salario medio percibido en los últimos 3 meses, con un tope máximo establecido de 111€ diarios⁹³. Se puede decir que este modelo de bienestar no trata de proteger al

⁸⁹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1117&langId=en&intPageId=2655> (03/06/2016) Una vez que se aprueba la prestación el interesado recibe el 100% del salario los tres primeros meses, el 75% los tres siguientes y el 50% los tres últimos.

⁹⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPageId=3319> (03/06/2016)

⁹¹ <http://gestionpyme.com/reforma-laboral-modelo-danes/> (10/05/2016)

⁹² Revista de la Comisión Europea, Empleo, asuntos sociales e inclusión. «La seguridad social en Dinamarca» Julio 2012

⁹³ <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOC/DATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp> . (11/05/2016).

desempleado, sino que trata de fomentar la flexibilidad del mercado laboral y el reciclaje de los desempleados⁹⁴.

1.2 LA PRESTACION POR DESEMPLEO HOLANDESA

La prestación por desempleo en Holanda a pesar de estar dentro de los denominados países nórdicos presenta diferencias con respecto al seguro de desempleo Danés. Se trata de un sistema de cotizaciones similar al sistema Español, donde trabajador y empresario mensualmente van ingresando una cantidad en concepto de desempleo⁹⁵. Para el acceso a la prestación es necesario haber cotizado previamente al menos 26 de las últimas 36 semanas previas a la situación de desempleo. En cuanto a la cuantía máxima que se puede percibir se establece un tope máximo diario de 197€, que se calcula aplicando el 75% del último salario diario medio durante los 2 primeros meses de la prestación, y el 70% a partir del tercer mes⁹⁶. Hay que mencionar que en España por ejemplo este tope está en 46.59€/día en el caso de tener 2 o más hijos a cargo, o 36.24€/día en el caso de no tener hijos a cargo. En este sentido ya se aprecia una gran diferencia entre ambos sistemas. La duración de la prestación se establece en un mínimo de 3 meses, siendo este periodo el de prestación básica, un y máximo de 35 meses, que se accede si reúne un requisito que castiga con dureza la temporalidad, se tiene que haber cotizado al menos 4 de los últimos 5 años. Para calcular la duración de la prestación se aplica la siguiente regla⁹⁷:

Años desde los 18 años de edad hasta 1997	+	Años trabajados desde 1998	=	Numero de meses reconocidos
-------------------------------------------	---	----------------------------	---	-----------------------------

⁹⁴ PAMPILLÓN OLMEDO R. «El modelo Nórdico» *Revista de Economía Mundial num.18. 2008, págs. 158-159*

⁹⁵<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/paisesBajos/pensiones/contenidos/prestaciones/smicuo tas.htm> Las cotizaciones de los trabajadores representan un 3,5% de su salario mientras que el empleador abona un 4,75% en concepto de desempleo más un 1,02% en concepto de cuota sectorial. (25/05/2016)

⁹⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1122&langId=en&intPageId=3009> (25/05/2016)

⁹⁷ <http://workertutor.com/tipos-de-prestacion-por-desempleo-en-holanda> (25/05/2016)

Este sistema busca claramente la protección de los trabajadores de más edad, al igual que otros sistemas europeos como el Francés o el Portugués, en cuanto al sistema Español no se contemplan diferencias entre los trabajadores más experimentados y los más jóvenes.

1.3 EL MODELO BRITÁNICO DE PRESTACIONES

El modelo de británico de prestaciones es un compendio de prestaciones (Benefits) que se pueden ir solapando unas con otras si se reúnen los requisitos exigidos. Jobseeker's allowance⁹⁸ es el equivalente a la prestación contributiva española. Para el acceso, al igual que en España el interesado debe firmar un compromiso de actividad (Jobseeker's agreement) donde tiene la obligación de personarse cada 2 semanas en las oficinas de empleo para dar cuenta de cómo está llevando su búsqueda de empleo. Mientras en el caso español, tal situación solo es obligatoria cuando así los requieran los servicios públicos de empleo. Además, para el acceso a la prestación no es necesario haber cotizado previamente, solamente es necesario demostrar la residencia en el país y que se encuentra en la búsqueda activa de empleo. Esta prestación tiene una duración de 6 meses, y, de forma contraria que en España se trata de una cantidad fija, que varía en función de la edad, de 18 a 24 años es 57,9€/semanales y a partir de 25 años es de 73,1€/semanales.

1.4 EL SISTEMA DE PRESTACIONES IRLANDES

Este sistema de prestaciones que Sapir (2005) establece dentro del sistema anglosajón de bienestar comparte similitudes con el sistema británico de prestaciones. La prestación se basa en una cantidad fija establecida que se divide en dos tramos de edad, de 18 a 24 años, que perciben 100€ a la semana, y otro tramo que sería para los mayores de 25 años que perciben 144€ a la semana. La diferencia con respecto al sistema británico de prestaciones es que en este caso, la cotización que haya efectuado el trabajador previamente, sí que va a condicionar la duración del seguro de desempleo.

⁹⁸http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20UK_es.pdf (25/05/2016)

Por lo tanto la duración máxima de la prestación es de 234 días, (9 meses), que se ve reducida a 156 días (6 meses) si el solicitante ha cotizado por menos de 260 cotizaciones semanales⁹⁹. A diferencia del sistema británico, en este sistema se "premia" aquellos trabajadores que han cotizado previamente, se alcanzan hasta los 9 meses de prestación, frente a los 6 del sistema británico. Además, esta prestación lleva asociados unos beneficios sociales, como un incremento personal según los ingresos medios, a los que se puede sumar otra cantidad por hijo o adulto dependiente.

Promedio de ingresos semanales	Incremento personal	Incremento por adulto dependiente	Incremento por cuidado de niños
Menos €150	€84.50	€80.90	€29.80 por cada hijo.(Hasta 3)
€150 - €219.99	€121.40		
€220 - €299.99	€147.30		
€300 o más	€188	€124.80	

Fuente. Elaboración propia con los datos de la página web:

http://www.gettingbacktowork.ie/en/payments_for_jobseekers/jobseekers_benefit.html

1.5 LA PRESTACION POR DESEMPLEO FRANCESA

El sistema de prestaciones por desempleo Francés (*assurance chômage*) es similar al sistema español en cuanto a la forma de financiación como en el modo de acceso, se basa en un sistema de cotizaciones¹⁰⁰ donde es necesario un mínimo de 122 días cotizados en los últimos 28 meses, o ,36 meses ,si el trabajador es mayor de 50 años¹⁰¹.

En el caso español es necesario tener un mínimo de 360 días cotizados para el acceso, mientras que en Francia solamente es necesario una cuarta parte de ese periodo. La duración de la prestación será la equivalente al tiempo cotizado, hasta el tope de 2

⁹⁹ http://www.gettingbacktowork.ie/en/payments_for_jobseekers/jobseekers_benefit.html (25/05/2016)

¹⁰⁰ Cada trabajador paga con su nómina en concepto de desempleo un 2,4% mientras que la empresa paga un 4%.. <http://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation/developpement-entreprise/droit-social/charges-sociales> (17/05/2016)

¹⁰¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPageId=2537> (17/05/2016)

años, siendo 3 años para los mayores de 50 años. Además, este sistema de prestaciones tiene en cuenta 3 franjas o tramos de edad para la duración de la prestación, el primer tramo es para trabajadores menores de 50 años, el segundo para trabajadores entre 50 y 62 años, y el último para mayores de 62 años.

Durée de versement de l'ARE pour les moins de 50 ans	
Durée d'emploi (les 28 mois précédant votre contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 2 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 2 ans	2 ans

Fuente: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1447#N1019> Tabla sobre la prestación del régimen general, hasta los 50 años de edad.

En el caso de desempleados mayores de 62 años existe la posibilidad de extender la prestación hasta la edad ordinaria de jubilación, siempre que haya cotizado 12 años al seguro de desempleo (un año continuo o discontinuo de 2 años durante los 5 años anteriores a la finalización del contrato de trabajo). La cuantía de la prestación¹⁰² se calcula aplicando una cantidad fija de 11,76€ más el 40,4% del salario medio de referencia, además se establece un mínimo diario de 28,67€ para la prestación. Teniendo en cuenta esta cantidad, un desempleado francés en las mismas condiciones que uno español que haya trabajado por el salario mínimo cobraría 405€/mes¹⁰³ más que un español.

¹⁰² <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1447#N1019B> (17/05/2016)

¹⁰³ Cálculo realizado en base a un trabajador del régimen general sin cargas familiares, que ambos trabajan por el salario mínimo establecido en ambos países en 2016 (Francia, 1467€) (España, 764€). $1467 \div 30 = 48.9$ salario referencia. Aplicando el 40,4% $19,57€ + 11,76 = 31.51 \times 30 = 945,4$ En el caso Español. $764 \div 30 = 25,46 \times 0,7 = 17,82 \times 30 = 534,8$

1.6 EL MODELO AUSTRIACO DE PRESTACIONES

Antes de las elecciones generales del 20 de Diciembre de 2015, eran numerosos los políticos¹⁰⁴ que argumentaban que una de las soluciones posibles al desempleo era precisamente copiar la famosa "mochila austriaca". Este modelo se basa en un fondo (1,53% del salario bruto)¹⁰⁵ que los empleadores aportan a nombre del trabajador y que este puede rescatar para complementar la prestación por desempleo. Con este modelo lo que se pretende es que exista la rotación de empleados y se favorezca la contratación ya que elimina las barreras al despido. En cuanto a la prestación por desempleo se trata al igual que en España de un sistema de cotizaciones donde el trabajador aporta mensualmente una cantidad en concepto de desempleo¹⁰⁶. Para el acceso a la prestación (*Arbeitslosengeld*) es necesario haber cotizado al menos 52 semanas en los últimos 2 años, o, 26 semanas en el último año si el trabajador es menor de 25 años.

Para el cálculo de la prestación se tiene en cuenta el salario diario medio del último año, una vez obtenido el salario medio se le aplica el 55% siendo esta cantidad la base reguladora diaria¹⁰⁷. Al igual que en otros sistemas europeos de prestaciones se establece un tope mínimo (29.08€/día) y máximo (48.30€/día)¹⁰⁸ para el cobro de la prestación, en cuanto a la duración, se trata de un sistema que protege a los trabajadores más experimentados ampliando la cobertura hasta las 52 semanas como máximo.

¹⁰⁴ <http://vozpopuli.com/economia-y-finanzas/72586-pp-y-c-s-compiten-por-la-mochila-austriaca-para-paliar-la-temporalidad> (16/05/2016)

¹⁰⁵ <http://www.aragondigital.es/noticia.asp?notid=142503> (16/05/2016)

¹⁰⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Austria_es.pdf «La seguridad social en Austria: Empleo, asuntos sociales e inclusión» Comisión Europea 2012, pg. 5.

¹⁰⁷ <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATA/BASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp> (17/05/2016)

¹⁰⁸ <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATA/BASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp> (17/05/2016)

Duración de la prestación (Semanas)	Requisitos para ampliar periodo de cobertura (Años cotizados)	Edad mínima para la ampliación de la prestación
20	Sin limite
30	3 en un periodo de 5	Sin limite
39	6 en un periodo de 10	Al menos 40 años
52	9 en un periodo de 15	Al menos 50 años

Fuente. Elaboración propia con los datos de la página web:

<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>

1.7 LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO PORTUGUESA

La prestación por desempleo portuguesa (Subsidio de Desemplego) es un sistema basado en cotizaciones sociales, para el acceso a la misma se ha de haber cotizado previamente 360 días en un periodo de 24 meses¹⁰⁹. Por otro lado, es un sistema que se caracteriza por la protección a los trabajadores más experimentados teniendo en consideración 4 tramos de edad para determinar la duración de la prestación, además para la determinar la duración de la prestación el trabajador puede escoger entre la opción más beneficiosa¹¹⁰. La cuantía de esta prestación se calcula en base al 65% del salario medio de referencia, es decir el salario medio de los últimos 360 días. Al igual que España, esta prestación se ve reducida a partir del día 181 en un 10%. Del mismo modo que en la prestación española, esta, también está sujeta a un tope máximo y mínimo que se calculan por medio del IAS¹¹¹ (Indexante dos Apoios Sociais, El equivalente a SMI en España), quedando el tope máximo en 1.048,05€ (2,5 veces el salario mínimo) y el mínimo a percibir en 419,22€, es decir, el salario mínimo.

¹⁰⁹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1125&langId=en&intPageId=2974> (18/05/2016)

¹¹⁰ <http://www.seg-social.pt/subsidio-de-desemprego> (18/05/2016)

¹¹¹ <http://www.nvalores.pt/ias-indexante-dos-apoios-sociais/> El salario mínimo en Portugal lleva congelado desde el año 2010 en 419,22€ (18/05/2016)

EDAD	MESES COTIZADOS	Período de la prestación	
		DIAS PRESTACION	DIAS EXTRAS
Menos de 30 años	Igual o inferior a 24	270	-
	Superior a 24	360	30 días por cada 5 años de salario en los últimos 20 años
De 30 a 39 años	Igual o inferior a 48	360	-
	Superior a 48	540	30 días por cada 5 años de salario en los últimos 20 años
De 40 a 44 años	Igual o inferior a 60	540	-
	Superior a 60	720	30 días por cada 5 salario en los últimos 20 años
45 años o más	Igual inferior a 72	720	-
	Superior a 72	900	60 días por cada 5 años salario en los últimos 20 años

Elaboración propia a partir de los datos de la página web <http://www.seg-social.pt/subsidio-de-desempleo>

1.8 LA PRESTACION GRIEGA POR DESEMPLEO

Grecia es el país con la tasa de paro más alta de Europa¹¹², su sistema de prestaciones se encuentra dentro del denominado estado de bienestar mediterráneo al igual que España, Italia y Portugal¹¹³. Este sistema funciona con base en cotizaciones previas. Para el acceso se tiene que haber cotizado durante 122 días durante los 14 meses previos a la situación de desempleo, o, 200 días dentro de los 2 años anteriores a la situación de desempleo. Debido a la crisis tan profunda que está sufriendo Grecia desde el 1 de Enero de 2014 queda restringida la prestación y se establece un límite de 400 días para cobrar la prestación dentro de un periodo de 4 años. Por lo tanto los

¹¹² <http://www.datosmacro.com/paises/comparar/grecia/espana?sector=Paro&sc=XE09#tbl> La tasa de paro en Grecia en febrero de 2016 es del 24,2% España ocupa el segundo puesto con un 20,4%. (18/05/2016)

¹¹³ SAPIR.A «Globalisation and the reform of European social models» *Bruegel policy contribution*. September 2005 pg.8

desempleados que hayan cobrado 400 días de prestación en los últimos 4 años no podrán solicitar la prestación por desempleo¹¹⁴.

Días cotizados	Duración de la prestación (Meses)
125	5
150	6
180	8
220	10
250	12

Fuente: elaboración propia con los datos de la página web:

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Greece_es.pdf

Independientemente del salario, la prestación viene acompañada de una cantidad fija de 360€ mensuales que se verán incrementados un 10% por cada miembro de la familia que estén a cargo del desempleado¹¹⁵.

2. LA COORDINACION DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN EUROPA

La coordinación de la prestación por desempleo se articula actualmente a través del Reglamento (CE) 883/2004 junto con el Reglamento (CE) 987/2009 (Reglamento de aplicación). Mientras que en Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza sigue siendo de aplicación el antiguo Reglamento (CEE) 1408/71. En cuanto a los sujetos protegidos se hace referencia a los nacionales miembros de la UE, apátridas y refugiados además de sus familias¹¹⁶. Por lo tanto de esta regla, Sempere Navarro (2004) concluye que «un

¹¹⁴<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOC/DATA/BASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp> (27/05/2016)

¹¹⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=en&intPageId=2593> (27/05/2016)

¹¹⁶ Reglamento (CE) 883/2004 Art. 2

*ciudadano de terceros Estados que preste su actividad en un país comunitario y, en consecuencia, quede incluido en su sistema de Seguridad Social no se beneficia de las técnicas de coordinación comunitarias»¹¹⁷. Por lo tanto un ciudadano que adquiriera la nacionalidad de un estado miembro, sería tratado como un ciudadano de *segunda* en este sentido.*

Por lo tanto la finalidad de esta normativa europea no es la de establecer un sistema único de prestaciones por desempleo, sino que pretende la coordinación entre países ante la necesidad de proporcionar amparo legal a la libre circulación de los trabajadores y sus derechos, en este sentido se menciona en el considerando 13 del RE 883/2004 «*se garantiza a las personas que se desplazan dentro de la Comunidad, a las personas a su cargo y a sus supérstites, el mantenimiento de los derechos y ventajas que hayan adquirido o estén adquiriendo.*»

Este reglamento de coordinación se basa en 4 grandes principios¹¹⁸. 1. «*Sólo se puede estar cubierto por la normativa de un país a la vez, de modo que sólo se cotiza en un país. La decisión sobre qué normativa nacional se aplica en cada caso corresponde a los organismos de seguridad social. No se puede elegir*» Salvo en los casos de trabajadores fronterizos. 2. «*Cada uno tiene los mismos derechos y obligaciones que los nacionales del país donde esté cubierto: es lo que se denomina principio de igualdad de trato o no discriminación.*» 3. «*Cuando se solicita una prestación, deben contabilizarse, en su caso, los periodos anteriores de seguro, trabajo o residencia en otros países.*» 4. «*si se tiene derecho a una prestación en metálico en un país, puede seguir percibiéndose aunque se resida en otro. Es lo que se denomina principio de exportabilidad.*»

¹¹⁷ SEMPERE NAVARRO A.V. «*Coordenadas de la Seguridad Social Comunitaria: el Reglamento 883/2004*». Revista Doctrinal Aranzadi Social num.9/2004 parte Tribuna pg.11

¹¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=849> (28/05/2016)

3. LA IMPORTACION/EXPORTACION DE LA PRESTACION

A través de los mecanismos de coordinación se hace posible que un trabajador que genere el derecho a la prestación pueda “llevarse” consigo ese derecho a otro país de la Unión. Para ello tiene que haber estado inscrito como demandante de empleo durante al menos 4 semanas en el país de origen¹¹⁹, una vez cumplido ese requisito se debe solicitar al SEPE la autorización para el desplazamiento mediante modelo normalizado, (Ver documento anexo 4), una vez solicitada la exportación de la prestación los servicios de empleo expiden el modelo U2 para su presentación en el país de destino¹²⁰ donde el trabajador tiene que inscribirse como demandante de empleo en los 7 días siguientes a su llegada.

La importación se realiza mediante el modelo U1 donde constan las cotizaciones en el país de origen que se tendrán en cuenta para el reconocimiento del derecho. Una vez presentado este modelo en los servicios de empleo el interesado tiene que inscribirse como demandante de empleo. Pero no solo por ello ya se puede cobrar la prestación, para poder percibir la prestación se tiene que crear la situación legal de desempleo en España, es decir, se tiene que cotizar aunque sea por un día. Por lo tanto no es posible esa “libre” circulación de prestaciones o derechos que promulga el TFUE¹²¹.

3.1 LA LIMITACION A LA EXPORTACION DEL DERECHO

Una vez que se obtiene el derecho a la prestación en el país de origen, España, en este caso, puede darse la situación en la cual un desempleado considera que puede

¹¹⁹ Art. 64.1.a) del REGLAMENTO (CE) N°883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

¹²⁰https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/estoy_cobrando_paro/me_traslado_al_extranjero.html (31/05/2016)

¹²¹ *Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, adoptarán, en materia de seguridad social, las medidas necesarias para el establecimiento de la libre circulación de los trabajadores, creando, en especial, un sistema que permita garantizar a los trabajadores migrantes por cuenta ajena y por cuenta propia, así como a sus derechohabientes...)(...la acumulación de todos los períodos tomados en consideración por las distintas legislaciones nacionales para adquirir y conservar el derecho a las prestaciones sociales, así como para el cálculo de éstas (art. 48a del tratado de funcionamiento de la UE. C326/47 2012).*

tener más posibilidades de ser empleado en otro país. Imaginemos que ese desempleado tiene reconocida la prestación por desempleo por el periodo máximo (720 días) y decide emigrar en busca de empleo exportando ese derecho. Una vez que los servicios de empleo aprueben esa salida al extranjero el periodo de percepción se verá mermado, ya no podrá cobrar la totalidad de la prestación en otro país, sino que, solamente podrá exportar durante 3 meses¹²² (prorrogables por 3 más) esa prestación.

3.2 CONSIDERACIONES EN LA IMPORTACION DEL DERECHO

Por otra parte, en cuanto a la importación, está la cuestión económica, para el cálculo de la prestación se tienen en cuenta las cotizaciones realizadas en otro país, pero, no para la determinación de la cuantía, sino que, estas cotizaciones serán utilizadas por los servicios de empleo para calcular la duración de la misma. Con este modelo, de nada sirve que un trabajador haya percibido un salario elevado en el extranjero, pues no le será de utilidad de cara a efectos económicos pues el SEPE solo tiene en cuenta el último salario percibido en España¹²³. Este método de cálculo supone un menoscabo de los derechos adquiridos en otro país, incluso puede promover el fraude, donde trabajador y empresario pueden simular una relación laboral inexistente con el objetivo de que el trabajador pueda *igualar* ese salario percibido en otro país.

¹²² *El interesado conservará el derecho a las prestaciones durante un periodo de tres meses a partir de la fecha en que haya dejado de estar a disposición de los servicios de empleo del Estado miembro del que proceda, a condición de que la duración total del periodo durante el cual se facilitan las prestaciones no supere la duración total del periodo de prestaciones a las que tenía derecho con arreglo a la legislación de dicho Estado; los servicios o instituciones competentes podrán prorrogar dicho período de tres meses hasta un máximo de seis meses (art.64.1c REGLAMENTO (CE) N°883/2004).*

¹²³ *La institución competente de un Estado miembro cuya legislación disponga que el cálculo de las prestaciones se base en la cuantía de la retribución o de los ingresos profesionales anteriores tendrá en cuenta exclusivamente el sueldo o los ingresos profesionales percibidos por el interesado con motivo de su última actividad como trabajador por cuenta ajena o propia con arreglo a dicha legislación (art. 62.1 REGLAMENTO (CE) N°883/2004. Se aplicará igualmente en caso de que la legislación que aplique la institución competente prevea un período de referencia determinado para establecer la retribución que servirá de base al cálculo de las prestaciones, y de que el interesado haya estado sujeto durante la totalidad o una parte de ese período a la legislación de otro Estado miembro (art. 62.2 REGLAMENTO (CE) N°883/2004 sobre el cálculo de prestaciones por desempleo).*

CONCLUSIONES

1. La prestación por desempleo en España puede decirse que desde sus inicios ha evolucionado para dar cobertura a un mayor número de solicitantes, sobre todo desde la creación de la Ley Básica de Empleo donde se cerraba la etapa de la dictadura y comenzaba un nuevo desafío para el pueblo Español. Es con esta Ley cuando se ampliaba la protección de los 6 hasta los 18 meses. De hecho esta LBE fue también la que introdujo en España el subsidio por desempleo. Hay que recordar que la protección social es un derecho constitucional reconocido y que los poderes públicos tienen la obligación de proporcionar a todos los ciudadanos.

2. La prestación por desempleo presenta algunas incongruencias legislativas. De hecho la última reforma de la LGSS es del año 2015, mientras que el desarrollo normativo viene dado por el RDL 625/1985, este desarrollo fue creado hace 30 años, precisamente para eso, para hace 30 años

3. Es cierto que el número de perceptores de la prestación está bajando, pero no está bajando como consecuencia de que los desempleados encuentren empleo, sino que está bajando debido a que muchos trabajadores ya la han agotado. Durante el año 2015 había aproximadamente 800 mil beneficiarios de la prestación, mientras que en el año 2014 había algo más de 1 millón de perceptores. El problema de este país no es la prestación, ni el gasto social que se invierte, el problema es que no hay oportunidades reales para la gente. Es necesario formar a la población que ha quedado fuera del mercado de trabajo, de otro modo estarían condenados a no volver a trabajar.

4. El compromiso de actividad al que se compromete el desempleado al solicitar la prestación realmente no cumple ninguna función, por parte de los servicios de empleo el número de colocaciones es realmente bajo, y por parte de los desempleados en la mayoría de casos consideran que el cobro de la prestación es un derecho adquirido, por lo que en algunos casos puede desincentivar la búsqueda de empleo.

5. Considero que la aplicación del tope máximo que se utiliza para el cálculo de la prestación en muchos casos influye negativamente en las familias, pues muchos trabajadores con salarios altos se ven discriminados por este motivo. De hecho estos trabajadores van a ver como con la aplicación del tope máximo les repercute en su nivel

de vida, de modo que no van a percibir el 70% de su salario sino que van a recibir menos, por lo que la prestación por desempleo no está ideada para gente con altos salarios.

6. El Reglamento de armonización de prestación entre países solo establece la colaboración entre ellos pero en ningún caso existe la posibilidad de un modelo único europeo, es más, ni siquiera parece haber intenciones reales de que esto pueda ser una realidad a corto plazo. Son más las diferencias que similitudes entre los países, por lo que de momento parece imposible igualar las condiciones de vida de países del este con la de los países nórdicos o del sur de Europa. Además, ¿Cómo podrían ponerse de acuerdo 27 países para la elaboración de una prestación común?, ¿Quién está dispuesto a ceder? Parece lógico pensar que este modelo de prestación única no llegara jamás a ser una realidad.

7. La prestación española tiende a la equidad, es decir, no hace discriminaciones de edad, todos los beneficiarios gozan de los mismos derechos. Es cierto que en otros países la duración de la prestación es superior para aquellos trabajadores de más edad, pero por el contrario el acceso y la duración de la prestación para los más jóvenes se endurece, pudiendo salir perjudicados desempleados jóvenes con familias a cargo.

8. La libre circulación de prestaciones en Europa es confusa, en un principio cualquiera puede pensar que por el hecho de ser europeo sus derechos serán reconocidos allá donde vaya, pero nada más lejos de la realidad. La exportación de la prestación es una cuestión bastante limitada, sin que se pueda cobrar más allá de 6 meses de prestación en otro país.

9. Sería interesante la aplicación de un seguro voluntario, al estilo Danés, que pudiese complementar la prestación por desempleo en España. De este modo los desempleados podrían percibir la totalidad del salario que venían percibiendo. En cuanto a la duración, podría ampliarse la duración de la cobertura como en el caso de Francia (1095 días) o Portugal (900 días), donde se recompensa a los trabajadores que más han aportado al sistema de protección por desempleo.

BIBLIOGRAFIA

OBRAS GENERALES

COMÍN F.: «Los seguros sociales y el Estado del Bienestar en el siglo XX» *Los orígenes del estado de bienestar en España 1900-1945 los seguros de accidente, vejez, desempleo y enfermedad.* Prensas Universitarias de Zaragoza 2010.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «La situación legal de desempleo.» Ediciones Universidad de Oviedo año 2005.

FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: «La Inspección de Trabajo frente al fraude en las prestaciones de Seguridad Social». *Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Colección de Seguridad Social* núm. 36, Madrid.

MORENO L. «*Reformas del estado de bienestar en España*». Siglo XXI de España Editores. Año 2009

ARTICULOS DE INVESTIGACION

Aranzadi Experto. DOC 2003\147 «Extinción del contrato de trabajo: Configuración legal y rasgos generales» pg. 1

FERNANDEZ ORRICO. F.J.: « La protección por desempleo en la Unión Europea a partir de la entrada en vigor de los Reglamentos (CE) 883/2004 y 987/2009» *.Revista del Mº de Trabajo e inmigración* Nº89, año 2010.

GARCÍA GONZÁLEZ, G.: «Los orígenes de la protección por desempleo en España: el seguro libre subsidiado de paro forzoso.» *UAB.*2009.

ESPUELAS BARROSO, S.: «La creación del seguro de desempleo en la II República. Un análisis de su impacto y de por qué fue voluntario». *Universidad de Barcelona.* 2008.

GARCÍA-PERROTE, I. Y R. MERCADER. «Reducción de jornada impuesta unilateralmente por la empresa ¿novación del contrato a tiempo completo en otro a parcial o modificación sustancial ex art.41 ET?» *Revista de Información Laboral* parte Art. Doctrinal BIB 2014\2867 Editorial LEX NOVA, Valladolid. 2014. num. 6.

GARCÍA ROMERO, B.: «La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social.». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, num.11 año 2012 BIB 2012\295.

LUELMO MILLAN, M.A.: «La prestación contributiva de desempleo». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 89, año 2010.

ORTEGA GIMÉNEZ, A.: «Extinción de la prestación por desempleo y salida del territorio español de persona extranjera (a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 2012)» *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 3 año 2013.

PAMPILLÓN OLMEDO, R.: «El modelo Nórdico» *Revista de Economía Mundial* num.18, 2008.

REVISTA DE LA COMISIÓN EUROPEA. «La seguridad social en Dinamarca» *Empleo, asuntos sociales e inclusión*, Julio 2012.

SAPIR A.: «Globalisation and the reform of European social models» *Bruegel policy contribution*. September 2005.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Examen del RDL 11/2013, de 2 agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo; reestructuraciones empresariales». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 6 año 2013.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Coordenadas de la Seguridad Social Comunitaria: el Reglamento 883/2004». *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 9/2004 parte Tribuna.

PAGINAS WEB CONSULTADAS

http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

<http://www.tuabogadodefensor.com/proteccion-desempleo/#>

<http://www.abc.es/economia/20130925/abci-desempleo-comun-201309251627.html>

<http://www.eleconomista.es/economia/noticias/5859980/06/14/Debe-Alemania-pagar-a-los-parados-espanoles-Bruselas-propone-un-subsidio-europeo-por-desempleo.html#.Kku80yTr91fdRPD>

<http://www.eleconomista.es/indicadores-europa/noticias/6276916/11/14/Una-prestacion-por-desempleo-europea-la-apuesta-de-Deutsche-Bank-para-amortiguar-los-shocks.html>

<http://natxoherandez.com/origen-de-la-prestacion-por-desempleo-en-espana/>

<http://economy.blogs.ie.edu/archives/2009/02/la-tasa-de-paro-mas-alta-de-la-historia-de-espana.php> (01/02/2016)

<http://www.elblogsalmon.com/historia-de-la-economia/la-historia-de-la-prestacion-por-desempleo-en-espana-historia-de-altibajos-mejoras-y-recortes>

<http://hemeroteca.abc.es/nav/Navigate.exe/hemeroteca/madrid/abc/1993/10/09/035.html>

<http://hemeroteca.abc.es/detalle.stm>, diario del 18 de Marzo 2002, pg. 57

http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_prestaciones/cuadr_contributiva_esp.pdf

<http://www.laboral-social.com/salida-territorio-nacional-beneficiarios-de-prestaciones-por-desempleo-obligaciones-cumplir.html>

http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_3.1.3.html

<http://www.learneurope.eu/index.php?cID=329> (03/06/2016)

<http://www.datosmacro.com/smi> (03/06/2016)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1117&langId=en&intPageId=2655>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPageId=3319>
(03/06/2016)

<http://gestionpyme.com/reforma-laboral-modelo-danes/> (10/05/2016)

<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/paisesBajos/pensiones/contenidos/pres-taciones/smicuotas.htm>(25/05/2016)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1122&langId=en&intPageId=3009>
(25/05/2016)

<http://workertutor.com/tipos-de-prestacion-por-desempleo-en-holanda>

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20UK_es.pdf

http://www.gettingbacktowork.ie/en/payments_for_jobseekers/jobseekers_benefit.html
(25/05/2016)

<http://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation/developpement-entreprise/droit-social/charges-sociales> (17/05/2016)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPageId=2537>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1447#N1019B> (17/05/2016)

<http://vozpopuli.com/economia-y-finanzas/72586-pp-y-c-s-compiten-por-la-mochila-austriaca-para-paliar-la-temporalidad> (16/05/2016)

<http://www.aragondigital.es/noticia.asp?notid=142503> (16/05/2016)

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Austria_es.pdf «La seguridad social en Austria: Empleo, asuntos sociales e inclusión» Comisión Europea 2012, pg. 5.

<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp> (17/05/2016)

<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp> (17/05/2016)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1125&langId=en&intPageId=2974>
(18/05/2016)

<http://www.seg-social.pt/subsidio-de-desemprego> (18/05/2016)

<http://www.nvalores.pt/ias-indexante-dos-apoios-sociais/> (18/05/2016)

<http://www.datosmacro.com/paises/comparar/grecia/espana?sector=Paro&sc=XE09#tbl>

<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp> (27/05/2016)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=en&intPageId=2593>
(27/05/2016)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=849> (28/05/2016)

https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/estoy_cobrando_paro/me_traslado_al_extranjero.html (31/05/2016)

NORMATIVA CONSULTADA

Decreto de 25 de Mayo de 1931 por el que se aprueba el Reglamento, para la implantación la Caja Nacional contra el Paro forzoso. Gaceta de Madrid núm. 275 BOE-A-1931-8025

Ley 62/1961, de 22 de julio, por la que se implanta el Seguro Nacional de Desempleo BOE-A-1961-14138

Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social BOE-A-1963-22667

Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobado el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social BOE-A-1966-6647

Constitución Española de 1978 BOE-A-1978-31229

Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo BOE-A-1980-22502

Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, por la que se modifica el título II de la Ley 51/1980, de 8 de octubre BOE-A-1984-17435

Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo BOE-A-1985-12676

Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo BOE-A-1992-18488

Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo BOE-A-1993-31153

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad BOE-A-2002-24244

REAL DECRETO-LEY 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad BOE-A-2002-10097

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género BOE-A-2004-21760

Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado BOE-A-2006-6473

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral BOE-A-2012-9110

Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad BOE-A-2012-9364

Resolución de 6 de abril de 2016, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba el sistema de firma electrónica mediante captura de firma digitalizada con datos biométricos para relacionarse presencialmente con el Servicio Público de Empleo Estatal BOE-A-2016-3931

Reglamento (CE) N°883/2004 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social

Reglamento (CE) N°987/2009 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 16 de septiembre de 2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) N°883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social

DOCUMENTOS ANEXOS

Anexo 1. Modelo solicitud prestación contributiva por desempleo.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

Solicitud de prestación contributiva

Alta inicial Reanatación Opción por nuevo derecho

Compatibilidad con el trabajo a tiempo parcial

Compatibilidad con cursos de apoyo a emprendedores

Compatibilidad con trabajo por cuenta propia

Algunos de estos datos pueden ser obligatorios

Tipo de prestación Tipo de colectivo Fecha de grabación del derecho Versión actual al 11/2013

1) Datos personales del solicitante

Nombre _____ 1º apellido _____ 2º apellido _____
 Nº DNI o NIE _____ Nº Seguridad Social _____ Fecha de nacimiento _____ Sexo _____
 Nacionalidad _____ País de retorno _____
 País donde ha trabajado _____ Desde _____ Hasta _____
DOMICILIO
 Via: tipo _____ Nombre _____ Núm. _____ Bst/Por _____ Escal. _____ Pbo _____ Letra _____
 Municipio _____ Código Postal _____ Provincia _____
 A efectos de comunicaciones/afiliaciones (CSO si es distinto del indicado anteriormente)
 Via: tipo _____ Nombre _____ Núm. _____ Bst/Por _____ Escal. _____ Pbo _____ Letra _____
 Municipio _____ Código Postal _____ Provincia _____
 Apartado de correos _____
TELÉFONO Y CORREO ELECTRÓNICO
 Fijo _____ Móvil _____
 Correo electrónico _____

2) Datos de la entidad financiera (banco o caja) para el abono de la prestación

Nombre de la entidad financiera _____

IBAN (Número internacional de cuenta bancaria) _____

Se indicará sobre los datos solicitados de la cuenta en la que deberá recibir la prestación, debiendo ser TITULAR de la misma.
 Se cumplimentará siempre, aunque se indiquen facilitado con anterioridad.

3) Datos de los hijos que conviven o están a cargo del solicitante

Incluir únicamente los hijos que conviviendo o no, estén a su cargo, menores de veintitrés años o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33%, o menores en acogida.

DNI o NIE				
1º Apellido				
2º Apellido				
Nombre				
Fecha de nacimiento				
Grado de discapacidad igual o superior al 33%	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO

4) Observaciones

www.sepe.es

901 11 99 99

Nombre y apellidos _____ DNI _____

- ME COMPROMETO a cumplir las obligaciones que se indican en el art. 299 del Real Decreto Legislativo R/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS).
- DECLARO bajo mi responsabilidad que:
 - Son ciertos los datos que consigno en la presente solicitud y manifiesto que quedo enterado de la obligación de comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal cualquier variación que pudiera producirse en lo sucesivo.
 - El cese se ha producido como trabajador por cuenta ajena y no me encuentro en situación de reserva o excedencia forzosa ni en ninguna otra que me permita el ingreso a un puesto de trabajo.
 - No recibo prestaciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria.
 - No tengo vínculo de parentesco hasta el segundo grado, ni he convivido con los empresarios durante el tiempo en que he trabajado para ellos, ni he formado parte del Consejo de Administración realizando labores de dirección y gestión en alguna de las empresas en las que he cesado, ni poseído su control efectivo directo o indirecto.
 - Actualmente no desarrollo actividad mercantil alguna.
 - En caso de compatibilidad con el trabajo por cuenta propia, no voy a prestar servicios profesionales para la última empresa en la que he trabajado, ni para otras de su grupo.
 - Dispongo de la correspondiente autorización por parte de los miembros de mi unidad familiar para el tratamiento de sus datos personales o económicos a efectos de poder gestionar correctamente esta solicitud.
 - Quedo informado de las obligaciones que se indican en el art. 299 del TRLGSS y de los compromisos que adquiere al firmar esta solicitud, quedando ambos reflejados en el reverso de la misma.
- AUTORIZO la verificación y cotejo de los datos económicos declarados con los de carácter tributario obrantes en la Agencia Estatal de Administración Tributaria, en los términos establecidos en la Orden Ministerial de 18 de noviembre de 1999, de los datos de identidad y residencia obrantes en los sistemas regulados en las Órdenes PRE/3040/2006, de 26 de diciembre y PRE/4008/2006, de 27 de diciembre, así como de cualquier otro dato de carácter personal o económico, que sea necesario para el reconocimiento o el mantenimiento de la percepción de las prestaciones por desempleo, a obtener de las bases de datos de cualquier otro Organismo o Administración Pública.

Diligencia de documentación presentada en el trámite de la solicitud (a cumplimentar por el Servicio Público de Empleo Estatal)

DOCUMENTOS	ESTRIBADO	RETRIBUCIÓN	RENTA EFECTIVA
DNI, Pasaporte, tarjeta de identidad de Extranjero (TIE), _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Documento que contenga el Número de Identidad de Extranjero (NIE), _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Documento identificativo de los hijos, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Libro de Familia o documento equivalente, en caso de extranjeros, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Documento acreditativo de la titularidad de la cuenta que nos ha facilitado (caja de ahorros, etc), _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Certificado del grado de discapacidad o resolución que la reconozca, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resolución judicial o escrito de formalización del acogimiento, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sentencia y/o convenio regulador, en caso de separación o divorcio, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Certificados de Empresa, firmados y sellados, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formulario UDD6 o F-302 o certificación consultar sobre la situación laboral de los hijos, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formulario U1 o F-301 o documento equivalente, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acta de conciliación administrativa o judicial, o resolución judicial, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Previdencia de opción por la indemnización, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Certificación de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno, en caso de retornados, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Certificación del Director del centro penitenciario, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones

Se expide la presente diligencia de verificación de los datos reflejados en este impreso y los que aparecen en los documentos aportados.

En el caso de que se le requiera la aportación de documentación dispone, según lo establecido en el art. 25.1 del R.D. 675/85, de 2 de abril, de un plazo de 15 días para su presentación, transcurrido el cual se archivará la solicitud, previa resolución, sin perjuicio de que pueda volver una nueva si su derecho no hubiera prescrito.

Fecha de presentación de la solicitud y firma del solicitante: _____ a _____ de _____ de 20____

Fecha de presentación de la solicitud y firma del receptor: _____ a _____ de _____ de 20____

Fdo.: _____ **Solicitante** Fdo.: _____

De acuerdo con lo previsto en el art. 296.1 del TRLGSS, la entidad gestora deberá dictar resolución en el plazo de los 15 días siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la solicitud de la prestación y notificarla debidamente.

Una vez transcurridos tres meses desde la presentación de la solicitud de la prestación, si aún no se hubiera notificado la resolución, la solicitud se entenderá desestimada por silencio administrativo de acuerdo al artículo 179.2 de la TRLGSS y el interesado podrá interponer reclamación previa conforme al art. 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Inspección Social.

Para obtener información sobre el estado de tramitación del procedimiento podrá dirigirse a <https://sede.spepe.gob.es> o al teléfono 901 11 99 99

79211/2326 DE 04/05.- La presente solicitud contiene datos de carácter personal que forman parte de un fichero de titularidad de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal y auxiliar a dicho titular a trabajar autónomamente con la única finalidad de gestionar funciones derivadas del motivo de la solicitud y, en su caso, conferir a los Organismos señalados en la Orden IAS/4231/2006, de 26 de diciembre, a efectos de completar su gestión. Conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, podrá ejercer el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

Mod. PR-A1N/03-279-S

OBLIGACIONES Y COMPROMISOS QUE ADQUIERE AL FIRMAR ESTA SOLICITUD

- Buscar activamente empleo.
- Facilitar al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y a los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos (SPE), la información necesaria para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones (domicilio).
- Cuando no quede garantizada la recepción de las comunicaciones en el domicilio, debe proporcionar los datos necesarios para realizar la comunicación por medios electrónicos.
- Proporcionar la documentación e información necesaria para el reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones y comunicar a los SPE y al SEPE, cualquier cambio en su situación (baja médica, variación de número de hijos, desplazamiento al extranjero...).
- Suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad.
- Solicitar la baja en la prestación, cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción.
- Inscribirse y mantener la inscripción como demandante de empleo en los SPE.
- Acudir, cuando haya sido citado (ofertas de empleo, acciones formativas o de orientación...), ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación correspondientes.
- Devolver el justificante, en el plazo de cinco días, de haber comparecido en el lugar y fecha indicados, a fin de cubrir la oferta de empleo facilitada.
- Reintegrar las prestaciones percibidas indebidamente.

Si se coloca y el trabajo que realiza es por cuenta ajena a tiempo parcial, infórmese en www.sepe.es o en su oficina de prestaciones sobre la posibilidad de compatibilizar dicho trabajo con la prestación por desempleo.

RECUERDE:

El hecho de incumplir las citadas obligaciones o compromisos puede conllevar la aplicación de las sanciones correspondientes. El falsamiento de datos para obtener fraudulentamente la prestación supondrá una infracción muy grave, lo que dará lugar a la pérdida y posible exclusión del derecho a percibir cualquier prestación económica durante un año.

En la sede electrónica, accesible a través de <https://sede.sepe.gob.es>, puede realizar los siguientes trámites de prestaciones:

- | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| - Reconocimiento de la prestación | - Solicitud de prestaciones | - Modificación datos bancarios |
| - Prórroga de subsidio | - Obtención de certificados | - Desistimiento |
| - Declaración anual de rentas | - Baja de la prestación | - Consultas |
| - Cita previa | | |

Anexo 2. Resolución prestación.



DIRECCIÓN PROVINCIAL
C/ SAN JUAN BOSCO Nº 15
3005 / ALICANTE / ALACANT
0308510 / RA-01

03130-SANTA POLA
ALICANTE

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Examinada la solicitud de alta inicial en la prestación contributiva por desempleo que se regula en el Título III, del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, formulada por D. [REDACTED] con DNI [REDACTED] con fecha 14/03/2016, y en base a los siguientes

HECHOS

- 1º Tras el examen de los datos obrantes en este Servicio Público de Empleo Estatal y los declarados por Vd. en la solicitud, y sin perjuicio de la posterior comprobación de dichos datos, se entienden cumplidos los requisitos establecidos relativos a la solicitud de referencia a los que son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

- 1º El Servicio Público de Empleo Estatal es competente para resolver por razón de la materia, de acuerdo con el art. 204 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- 2º De acuerdo con la Ley citada y normativa concordante, concurren las condiciones para que la solicitud formulada sea favorablemente acogida.

Viso todo lo actuado, preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección Provincial resuelve reconocer el derecho solicitado en los términos que a continuación se expresan:

Días cotizados: 366	Días de derecho: 120	Días consumidos: 0	Periodo reconocido : del 02/03/2016 al 01/07/2016
Base reguladora diaria: [REDACTED]	% sobre la base reguladora: 70	% de reducción de jornada: 0	% aplicado por la compatibilidad con trabajo a tiempo parcial: 0
% aplicado en función de las horas trabajadas en los 180 últimos días (sólo a efectos, en su caso, del tope máximo o mínimo de cuantía): 100			
Nº de hijos a su cargo: 0	Cuantía diaria inicial: [REDACTED]	Base de cotización por Contingencias Comunes: [REDACTED]	
Tipo de retención del IRPF: 0	Forma de pago: ingreso en cuenta	Fecha de inicio del pago: 10/04/2016	
Entidad financiera: BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A.		IBAN: ES15 0182 7662 6902 0156 **** (4 últimos dígitos ocultos por seguridad)	

CS-V-EDUCATIVO-36-03-2016-04-02-016-ALIC

Contra la presente resolución, conforme a lo previsto en el art. 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, podrá interponer ante esta Dirección Provincial reclamación previa a la vía jurisdiccional social, dentro del plazo de 30 días hábiles desde la notificación de la presente resolución. La presente resolución tiene la condición de acto administrativo automatizado según lo dispuesto en el apartado 5a) del artículo tercero de la Resolución de 10 de octubre de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de diversos procedimientos en materia de protección por desempleo. Así mismo según se establece en el apartado 6d) del artículo tercero de la citada Resolución, dispone de un plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha de esta resolución para la revisión de los documentos que, en su caso, le hayan sido requeridos en la tramitación electrónica de este procedimiento. El incumplimiento de esta exigencia acarreará la anulación de la presente resolución y, en su caso, el reintegro de las prestaciones, indebidamente percibidas.

En ALICANTE / ALACANT , a 14 de MARZO de 2016


EL DIRECTOR PROVINCIAL

Fdo.: JOSÉ ARANDIS CASANOVES

PR-00116-2016-A

Para más información
www.sepe.es
ó 901 119 999

Anexo 3. Solicitud salida comunicada al extranjero.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

Regístrate en otro Ayuntamiento

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

Comunicación de salida al extranjero

A) Salida ocasional por un periodo máximo de 15 días naturales dentro del año natural en curso

B) Salida por un periodo, continuado o no, superior a 15 días y hasta un máximo de 90 días naturales, dentro de cada año natural

C) Traslado de residencia al extranjero por un periodo continuado inferior a 12 meses por:

Búsqueda e realización de un trabajo Cooperación Internacional Perfeccionamiento profesional

Fecha de salida/ traslado _____

Datos personales

Nombre y apellidos del beneficiario _____ DNI o NIE _____

Datos de la persona que presenta la comunicación, si es distinta del beneficiario: Debe ser presentada antes de salir o de haber salido y copia el el DNI de cada uno

Nombre y apellidos _____ DNI o NIE _____

• **DECLARO** bajo mi responsabilidad, que

- Durante el periodo de permanencia en el extranjero no me encuentro pendiente de realizar actividad alguna ya programada derivada del cumplimiento del compromiso de actividad,
- Según la modalidad de comunicación de salida o traslado arriba indicada,
 - A) No me he ausentado de España en el año natural en curso o que, en caso de haberlo hecho, con la suma de todos los periodos de salida al extranjero dentro del presente año, incluyendo los que ahora comunico, no supere los quince días naturales.
 - B) Siendo beneficiario de prestaciones por desempleo no he salido en el presente año natural sin la previa autorización del SEPE por un periodo superior a 15 días naturales ni he permanecido en el extranjero más de 90 días, incluyendo los que ahora solicito, para fines distintos a la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional.
- Quedo informado de todos los requisitos que debo cumplir para poder desplazarme y para poder reanudar la prestación a mi regreso, los cuales quedan reflejados en el reverso de esta comunicación.

Observaciones

Fecha y firma de la presentación de la comunicación

_____ a _____ de _____ de 20__

Fdo.: _____

Autorización de salida al extranjero

Autorización: SI NO Fecha de autorización/denegación _____

Motivo denegación _____

Fecha y firma de la resolución

_____ a _____ de 20__

Fdo.: _____

Salida al Extranjero

Fdo.: _____

www.sepe.es
Trabajamos para ti

901 11 99 99

Consecuencias de salir al extranjero cuando se percibe una prestación por desempleo

La salida ocasional durante no más de quince días naturales, continuados o no, dentro de cada año natural, no implica la suspensión de la prestación por desempleo.

Si se trata de una estancia en el extranjero por un período, continuado o no, superior a 15 días y de hasta 90 días naturales como máximo, dentro de cada año natural, la prestación se suspende, siempre que se haya comunicado previamente al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y éste la autorice por cumplir todas las condiciones establecidas en el artículo 271 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre (TRLGSS).

En el supuesto de traslado de residencia al extranjero para búsqueda o realización de un trabajo, cooperación internacional o perfeccionamiento profesional, por un período continuado inferior a doce meses, la prestación se suspende, siempre que haya sido comunicado previamente al SEPE y éste la autorice por cumplir todas las condiciones establecidas en el artículo 271 del TRLGSS. Si el período es superior, la prestación se extingue.

La prestación se podrá reanudar siempre que la salida al extranjero haya sido previamente comunicada al SEPE y, en su caso, autorizada por éste. En caso contrario dicha salida supondrá la extinción de la prestación.

REQUISITOS PARA REANUDAR

- Inscribirse como demandante de empleo y solicitar la reanudación en los 15 días hábiles siguientes al retorno.
- Acreditar que la estancia en el extranjero ha sido por un período, continuado o no, no superior a 90 días naturales dentro del año natural, o que siendo superior es inferior a 12 meses, siempre que en este último caso sea por búsqueda de empleo, colocación en un país extranjero o perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, presentando:

Por búsqueda de empleo

Cualquier documento que acredite la búsqueda de empleo, incluyendo el certificado de haber estado inscrito en los servicios de empleo del país correspondiente.

Por colocación en un país extranjero

El formulario U1 o, en su caso, el E-301 cumplimentado por el organismo competente del país de la UE/EEE/Suiza o los certificados expedidos por las áreas y dependencias provinciales correspondientes de las Delegaciones y Subdelegaciones de Gobierno, si la colocación tuvo lugar en países fuera del ámbito de la UE/EEE/Suiza.

Por perfeccionamiento profesional o cooperación internacional

Un certificado del centro oficial de formación o certificado de la organización de cooperación internacional con la que ha colaborado.

REQUISITOS PARA EXPORTAR LA PRESTACIÓN

Si es percceptor de prestaciones y ha permanecido inscrito como demandante de empleo durante al menos cuatro semanas en España, y se traslada a buscar empleo a un país de la UE/EEE o Suiza, puede exportar dicha prestación durante tres meses, prorrogables por otros tres si acredita posibilidades de obtener un empleo. Para ello, deberá solicitar la exportación de su prestación en su Oficina de Prestaciones, donde le será expedido el documento U2 para su presentación en el Servicio Público de Empleo del Estado miembro al que se desplace.

Anexo 4. Solicitud prórroga del desplazamiento a otro estado miembro con el fin de obtener un empleo.



SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

Solicitud de prórroga del período autorizado para desplazamiento a otro Estado Miembro de la Unión Europea con el fin de buscar empleo. (Art. 64.3 Reglamento 883/2004)

Datos personales

Apellidos y nombre _____

DNI o NIE: _____

Domicilio en el Estado Miembro al que se ha desplazado:

Código Postal _____ Localidad _____ País _____

Correo Electrónico _____ Nº Fax _____

Datos de la solicitud de prórroga

Motivos _____

Documentos que adjunta: _____

Periodo de Prórroga que solicita De _____ a _____

El período de prórroga no podrá superar en ningún caso los tres meses, ni ser superior al período de derecho a las prestaciones reconocidas y no percibidas

Fecha de presentación y firma del solicitante

_____ a _____ de _____ de 20__

Fecha de presentación de la solicitud y firma del receptor

_____ a _____ de _____ de 20__

Fdo.: _____  Fdo.: _____

Mod. PR-ROE02-350

www.sepe.es

Trabajamos para ti

901 11 99 99