

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNANDEZ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

**GRADO RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS.**

TRABAJO FIN DE GRADO



**Desempleo y la Seguridad Social en España.
Comparativa Internacional de las Prestaciones por
desempleo.**

Autor: Pau Soler Boscà

Tutor: Juan Carlos Morales Cortés

ÍNDICE

Resumen	3
Abstract	3
Historia de la Seguridad Social y la Prestación por Desempleo.	4
La postguerra	9
Ley de accidentes de trabajo 1956.	10
Creación de la Seguridad Social	12
Democracia	13
La Primera Gran reforma Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre	14
Década los ochenta en la Seguridad Social	14
Década de los noventa en la Seguridad Social	16
Últimos 20 años y actualidad de la Seguridad Social	17
Covid19 y Seguridad social:	21
PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN ESPAÑA	24
Duración	25
Tipos de prestación por desempleo	25
Subsidios	26
Subsidio de agotamiento de la prestación contributiva.....	26
Subsidio de cotizaciones insuficientes	27
Subsidio para personas de más de 52 años.....	28
Subsidio para personas emigrantes retornadas.	28
Subsidio para las víctimas de violencia de género o sexual.	29
Subsidio Agrario personas trabajadoras de Andalucía y Extremadura.	29
Renta Agraria.	30
Complemento de apoyo al empleo.....	31
Tramites de las prestaciones o subsidios, y donde.	32
COMPARATIVA INTERNACIONAL DE LAS PRESTACIONES Y EL DESEMPLEO	33
Desempleo en Europa	33
Factores que influyen en el Desempleo	34
Prestaciones, Seguros sociales y Desempleo en Europa.....	34
Prestaciones, Seguros sociales y Desempleo en Norteamérica:	35
Prestaciones, Seguros sociales y Desempleo en Sudamérica:	36
Prestaciones, Seguros sociales y Desempleo en Asia y Pacífico:	37
Prestaciones, Seguros Sociales y desempleo en África:	39

Resumen

Este trabajo fin de grado analiza la evolución de la Seguridad Social y las prestaciones por desempleo en España, desde sus inicios hasta la actualidad. Comenzaremos con las primeras iniciativas durante la dictadura de Primo de Rivera, que establecieron las bases para el seguro contra el paro. Luego, abordaremos el impacto de la Segunda República y la creación de la Caja Nacional contra el Paro Forzoso.

A continuación, se examinará la postguerra y la formalización del sistema de Seguridad Social en 1963, seguido de las reformas en la era democrática para adaptarse a las necesidades sociales. También se considerará la respuesta del sistema ante la crisis económica y la pandemia de Covid-19. Finalmente, se reflexionará sobre la importancia de la protección del desempleo, se hará un breve repaso sobre las diferentes prestaciones de desempleo o similares alrededor del mundo, y se ofrecerán recomendaciones para mejorar el sistema en el futuro.

Abstract

This thesis analyzes the evolution of Social Security and unemployment benefits in Spain, from its beginnings to the present day. We will begin with the first initiatives during the dictatorship of Primo de Rivera, which laid the foundations for unemployment insurance. Then, we will address the impact of the Second Republic and the creation of the National Fund against Unemployment.

Next, we will examine the postwar period and the formalization of the Social Security system in 1963, followed by reforms in the democratic era to adapt to social needs. The system's response to the economic crisis and the Covid-19 pandemic will also be considered. Finally, it will reflect on the importance of unemployment protection, briefly review the different unemployment or similar benefits around the world, and offer recommendations for improving the system in the future.

Historia de la Seguridad Social y la Prestación por Desempleo.

Para llegar al origen de las prestaciones por desempleo, deberíamos ver primero el origen de la Seguridad Social, ya que es el ente que distribuye estas mismas, al igual que sus antecesores. Después de investigar mi conclusión es que desde la Iglesia siempre ha existido esa función asociativa de ayudar a los más desfavorecidos, podríamos decir que la Iglesia es el primer ente proteccionista, por otro lado, y con la influencia claramente de la Iglesia, los Gremios en el último cuarto del siglo XII se extiende por toda Europa este espíritu asociacionista, que llenó una gran época histórica, con su peculiar forma de ordenar las relaciones laborales. En los reinos medievales de España, el gremio surgió como cofradía que reunía a los miembros de una profesión en torno al culto. Más tarde pasaron a actividades más profesionales, aunque manteniendo los objetivos de carácter religioso o piadoso, como ayuda a los cofrades enfermos, sostenimiento de las viudas y huérfanos, etc. Lo que influyó en la formación de un carácter mutualista que sirvió para crear un sistema rudimentario de previsión social, consecuencia de la idea religiosa imperante en la Edad Media.

A finales del siglo XVIII aparecen los primeros organismos destinados a la vigilancia de la legislación laboral. Por ejemplo, tenemos la Comisión de reformas sociales, que su nombre se hizo oficial en 1890 año donde fue reestructurada, fue un órgano gubernamental creado por Decreto de 5 de diciembre de 1883, que sirvió para estudiar las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera y proponer reformas de carácter legislativo y mejorarlas. En 1903 La comisión de Reformas sociales fue sustituida por el Instituto de Reformas Sociales. En el propio Decreto de creación de la Comisión enunciaba de modo expreso sus prioridades entre ellas destacamos en relación con las prestaciones dos, la instauración de cajas de retiros y socorros para enfermos y la adopción de disposiciones destinadas a favorecer las sociedades de socorros mutuos y las cooperativas.

El instituto de reformas sociales que vino a raíz del Real Decreto de 23 de abril de 1903, el instituto de reformas sociales se encargaba de mediar entre los empresarios y obreros entre otras funciones, como por ejemplo administrativas y de asesoramiento para los obreros.

El Instituto Nacional de previsión Gestado en el seno del Instituto de Reformas Sociales, creado por Ley de 27 de febrero de 1908, se trataba de un organismo autónomo, público y descentralizado con representación tripartita. Sus tareas son hoy heredadas en parte por el Instituto nacional de la Seguridad Social. Entre sus principales funciones encontramos directamente relacionadas con las prestaciones todos sus fines, como son:

- 1- Difundir e inculcar la previsión popular especialmente la realizada en forma de pensiones de retiro.

- 2- Administrar la mutualidad de asociados que al efecto y voluntariamente se constituya bajo este patronato en las condiciones más beneficiosas para los mismos.
- 3- Estimular y favorecer dicha práctica de pensiones de retiro, procurando su bonificación, con carácter general, por entidades oficiales y particulares.

La Creación del Instituto Nacional de Previsión inicia propiamente el camino hacia el seguro social en España, y lo hacía con arreglo al sistema de libertad subsidiada (dejando en libertad a los individuos para asegurarse, obligando al Estado a auxiliar al que voluntariamente se ha asegurado). No será hasta el Decreto de 11 de marzo de 1919, cuando se establezca la obligatoriedad de retiro obrero en España.

Tenemos que dirigirnos al 1917-1923 con el “moderno” modelo legislativo, Se implantan avances legislativos básicos: ampliación de la legislación social, reconocimiento de la autonomía colectiva, progreso de los seguros sociales, fijación de la jornada máxima de trabajo, etc.

Durante el septenio 1917-1923 se superó la primigenia legislación obrera de carácter proteccionista, y se dio comienzo a la elaboración de un nuevo derecho formado por un conjunto mucho más amplio, coherente y ordenado de principios y normas que iban más allá de la mera protección de los trabajadores, para comenzar a regular las condiciones y el mercado de trabajo. En este periodo se sientan, en efecto, las bases de lo que ha de ser el Derecho español del Trabajo, entendido como ordenamiento sistemático y unitario del trabajo dependiente y por cuenta ajena.

La protección del obrero frente a los riesgos sociales: desarrollo de los seguros sociales. Dentro de la dictadura de Primo de Rivera, en el Código del Trabajo se impulsaron algunas iniciativas en materia de seguros sociales, el seguro de maternidad, subsidios a familias numerosas y la que nos relaciona directamente y una de las predecesoras de la prestación por desempleo, el seguro contra el paro, que por la Real Orden de 25 de abril de 1928, encomienda al Instituto Nacional de Previsión la elaboración de «un proyecto de subsidio, como transición para la preparación experimental de un Seguro contra el paro». Realizado este estudio, el Instituto Nacional de Previsión elaboró un «anteproyecto de bases para la previsión del paro forzoso».

Ahora ya yendo hacia la constitucionalización del Derecho del Trabajo en el Artículo 28 dispone, El Estado proveerá con el concurso de las clases interesadas, por el seguro o por otros medios, a la conservación de la salud y capacidad de trabajo del obrero manual o intelectual, y a las consecuencias económicas de la enfermedad, la vejez y los accidentes que procedan del riesgo profesional». Aparte la indefinición en cuanto al sistema financiero de cobertura de riesgos sociales, la enumeración de éstos es incompleta, si bien no es lícito exigir que a la altura de 1929 pudiera diseñarse un plan completo de Seguridad Social. Digna de elogio, por el contrario, es la inclusión de trabajadores manuales e intelectuales en el campo de aplicación del aseguramiento social.

Ya en la segunda República presidida por Alcalá Zamora en 1931 después de constituirse y pasar de Gobierno Provisional a Gobierno ordinario, en el Artículo 46 de la Constitución

dispone un ambicioso plan de intervención sociolaboral encomendado al desarrollo legislativo, en este sentido el Ministerio de Trabajo dicta diversas disposiciones laborales bajo las ordenes de Largo Caballero que presidía el ministerio, donde encontramos que nos dice. “La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna, y que el estado regulara las situaciones de paro forzoso” que es de donde viene unas de las primeras prestaciones por desempleo. Siguiendo con Largo Caballero, él fue quien puso en marcha la Caja Nacional contra el Paro Forzoso, está prestación la financiaba el estado al 50% y el 50% mediante cuotas empresariales y trabajadores. La cobertura alcanzaba aproximadamente un tercio del salario y entre tres y seis meses. Este sistema llegó a dar cobertura a más de 25.000 trabajadores con un gasto de 1,7 millones de pesetas entre 1932 y 1933.

782

TERRITORIO	Entidades primarias (2).	Número actual de asociados.	Número de parados bonificados.	BENEFICIOS (3)				
				Importe de los subsidios de la Entidad.	Importe de las bonificaciones de la Caja.	Del retiro obrero.	Del seguro de maternidad.	TOTAL DE BENEFICIOS
				En pesetas.				
Madrid.....	28	28 106	21 571	1 000 181	437 829	30 707	401	1 469 118
Cataluña.....	5	13 654	1 585	95 869	46 059	2 626	45	144 599
Vizcaya.....	7	1 718	852	33 098	16 488	1 134	0	50 720
Andalucía occidental.....	2	126	178	8 624	4 192	281	0	13 097
Guipúzcoa.....	1	79	85	8 305	3 848	154	0	12 307
Andalucía oriental.....	4	1 105	158	8 765	3 048	291	4	12 108
Valladolid-Palencia.....	7	913	134	7 212	2 911	187	0	10 310
Castilla la Vieja.....	2	344	419	5 889	2 898	290	0	9 077
Extremadura.....	4	283	233	5 876	2 716	309	0	8 901
Santander.....	4	2 043	33	768	375	33	0	1 176
Valencia.....	3	1 137	13	636	293	19	0	948
Asturias.....	2	239	0	0	0	0	0	0
Salamanca.....	2	124	0	0	0	0	0	0
Alava.....	1	112	0	0	0	0	0	0
TOTAL.....	72	49 983	25 261	1 175 223	520 657	36 031	450	1 732 361

(1) Sus fines generales son: la propaganda de la previsión contra el paro; el asesoramiento al Gobierno y a las instituciones de lucha contra el paro; la colocación de los parados y el suministro de medios de subsistencia dentro del período de paro; la preparación de estadísticas y el estudio de la organización definitiva de un régimen de seguro contra el paro y los medios de prevención, atenuarlo, corregirlo y aplicarlo. Su fin primordial es el de atender a las manifestaciones económicas del paro inventariando, estimulando la previsión individual y corporativa contra ese riesgo mediante bonificaciones a las entidades que conceden a sus afiliados subsidios de paro. Dichos fines se atienden con las bonificaciones que concede el Estado, con el pago de las cuotas obligatorias de seguros sociales a los que perciben aquéllas y con el fondo de subsidiariedad para el sostenimiento de la Caja, además de los donativos y subvenciones corporativas.

(2) Las entidades primarias son las que, reconocidas como tales por el Estado, se encargan de la distribución, entre los asociados parados que a ellas pertenecen, de los subsidios económicos que concede la Caja Nacional.

(3) Consisten los beneficios en una bonificación sobre los subsidios pagados al asalariado por las entidades primarias reconocidas, y en el pago de las cuotas obligatorias de los seguros sociales de vejez y maternidad. La Caja Nacional contribuye con un 50 por 100 de los subsidios pagados por las entidades primarias.

También en 1931 después de algunas discrepancias en el gobierno, tenemos la caída del gobierno que había presidido Alcalá Zamora abrirá un periodo conocido como Bienio Reformista, presidido por Manuel Azaña, que llega a la presidencia el 14 de octubre de 1931 y donde tenemos que ver algunas políticas y decretos de carácter laboral que puso en marcha, tenemos el:

Decreto de Previsión social del 25 de mayo de 1931, y donde nos tenemos que detener, ya que es muy importante en materia contra el desempleo, que nos habla de los seguros sociales, que atendía las necesidades del paro forzoso, nos dice:

Primera Base tiene como objetivo la nueva organización de la Caja Nacional contra el Paro Forzoso.

En Segunda Base La Caja Nacional contra el Paro forzoso se organizará y funcionará en el Instituto Nacional de Previsión con separación completa de las funciones, bienes y responsabilidades ya existentes o que puedan existir en el mismo. En Tercera Base, tiene 5 puntos a tratar:

- 1.º Difundir e inculcar la previsión especial contra el paro por los medios que estime convenientes.
- 2.º Asesorar al Gobierno y a las Instituciones que se propongan luchar contra las causas del paro o colocar a los parados o proporcionarles los medios de atender a sus necesidades, mientras se encuentren, sin trabajo.

3.º Administrar los fondos de la Caja y aplicarlos a los fines que le estén confiados.

4.º Contribuir a la reunión y ordenación de datos estadísticos sobre el paro involuntario de trabajo, en cumplimiento del artículo 1.º del Convenio de Washington, relativo al paro forzoso, ratificado y aprobado por ley de 13 de julio de 1922.

5.º Estudiar la organización definitiva de un sistema de Seguro contra el paro y de cualquier otro medio adecuado para prevenirlo, atenuarlo o corregirlo y aplicarlo en su caso.

En Base cuarta, nos dice que una vez constituida la Caja Nacional contra el Paro Forzoso para atender de modo permanente a las manifestaciones del paro involuntario en la marcha natural del trabajo funcionará con entera independencia de las medidas que el Gobierno estime oportuno o necesario tomar con ocasión de las crisis agudas y excepcionales en la vida del trabajo.

Base quinta, nos dice que es el paro forzoso, que será el producido por causas ajenas a la voluntad del parado que no encuentre una ocupación adecuada a su trabajo habitual.

Base Sexta, La acción del Estado para el fomento de la previsión contra el paro forzoso, mediante la Caja Nacional de este nombre, se realizará por de pronto, mediante bonificaciones concedidas a las entidades que otorguen a sus afiliados subsidios de paro y que cumplan las condiciones exigidas por estas bases.

Para que la Caja Nacional contra el Paro forzoso pueda conceder bonificaciones a las entidades mencionadas en la base anterior, es condición indispensable que las dichas entidades, además de los requisitos fijados en el Reglamento que desenvuelva estas bases, reúnan las siguientes condiciones:

1.º Hallarse legalmente constituidas y ser especialmente autorizadas para la previsión contra el paro forzoso mediante la concesión de subsidios a sus afiliados con arreglo a los Estatutos o disposiciones por las que se rijan o a los acuerdos que adopten para ajustarse a estas bases.

2.º No tener fines de lucro ni ser filiales de otra entidad que los tenga.

3.º Llevar cuenta separada de los fondos destinados a la previsión contra el paro.

4.º Contribuir a la formación del Fondo de solidaridad, a que se refiere la base novena, en la proporción fijada reglamentariamente.

5.º Ajustarse al procedimiento establecido por la Caja Nacional contra el Paro forzoso para solicitar la bonificación y justificar que procede otorgarla.

6.º Remitir a dicha Caja Nacional cuantos datos e informaciones estime ésta necesarios para los estudios encaminados a conocer el riesgo del paro y organizar el Seguro técnico contra el mismo.

Base octava, La Caja Nacional contra el Paro forzoso podrá intervenir la actividad y cuentas de todas las entidades subvencionadas, en cuanto guarde relación con el subsidio de paro.

Base Novena, Con el fin de compensar en los límites posibles la agravación transitoria que dentro de la marcha normal de la industria pueda sufrir el paro forzoso en ciertos lugares o profesiones, se crea un Fondo de solidaridad. Estará nutrido con una aportación de las entidades subvencionadas y otra del Estado; la primera será fijada en el Reglamento y la segunda guardará con aquélla una proporción no inferior a la establecida para la bonificación, con arreglo al número primero de la base undécima. La administrará la Caja Nacional contra el Paro forzoso y será objeto de una reglamentación especial.

Base Décima, Alcanzarán los beneficios de la bonificación a los asalariados comprendidos entre los diez y seis y los sesenta y cinco años, cualesquiera que sean su sexo, su patrono, la clase de su trabajo y la forma de su remuneración, siempre que ésta no exceda de 6.000 pesetas anuales.

Base undécima, El régimen de bonificación de la Caja habrá de consistir:

1.º En la concesión de un aumento, hasta el límite que legalmente se determine y en una proporción nunca inferior al 30 por 100 ni superior al 100 por 100 sobre la cantidad que las entidades señaladas en la base sexta, que practiquen la previsión contra el paro forzoso, abonen previamente a cada asociado, con arreglo a estas condiciones.

a) Habrá un límite máximo de la bonificación tal que, acumulada la que conceda la Caja Nacional al subsidio que abone la entidad previsora, el total no exceda del 60 por 100 del jornal ordinario del parado.

b) El máximo de bonificaciones no excederá de las correspondientes a sesenta días, en doce meses consecutivos.

c) Para comenzar a percibir la indemnización de paro será preciso un período mínimo de seis días sin trabajo y sin salario;

d) Para tener derecho a la bonificación será preciso un período mínimo de afiliación o inscripción en la entidad subvencionada de seis meses anteriores al momento del paro. Esta afiliación deberá ser comunicada a la Caja Nacional contra el Paro forzoso.

La proporción a que se refiere el párrafo primero de este número será fijada por primera vez en el Reglamento y podrá ser variada por disposición ministerial, previo informe de la Caja Nacional contra el Paro forzoso.

2.º En el pago, durante el período en que se disfrute de la bonificación concedida por la Caja Nacional, de las cuotas obligatorias legalmente establecidas que deban abonarse respecto del trabajador parado en los seguros sociales obligatorios.

Base duodécima, Perderá el derecho a la bonificación, durante el plazo que el Reglamento fije, el parado que no acepte la colocación adecuada que autorizadamente

le fuere ofrecida según lo que en el Reglamento se disponga y el que haya dejado su empleo sin justa causa. Tampoco podrá percibirla durante el tiempo que resida en el extranjero.

Base decimotercera, Los recursos de la Caja Nacional contra el Paro forzoso estarán formados:

- a) Por los créditos consignados en los Presupuestos del Estado para bonificar los subsidios del paro forzoso a que la base sexta alude, incrementados en el tanto por ciento que se determine para el sostenimiento de la Caja.
- b) Por los donativos y subvenciones que se entreguen a la Caja por personas privadas o públicas; y
- c) Por las aportaciones que las entidades subvencionadas entreguen para el Fondo de solidaridad, de acuerdo con lo dispuesto en la base octava.

Base decimocuarta, Corresponderá la dirección del nuevo servicio a un Consejo constituido en la forma siguiente:

- a) El presidente del Instituto Nacional de Previsión, que lo será también de este Consejo.
- b) Una representación, que en el Reglamento se determinará, del Instituto Nacional de Previsión, designada por su Consejo de Patronato.
- c) El director general del Ministerio de Trabajo y Previsión, del cual dependan los servicios oficiales de colocación.
- d) Dos obreros y dos patronos designados por la Comisión Asesora Nacional Patronal y Obrera del Régimen legal de Previsión.
- e) Una representación, que en el Reglamento se determinará de los organismos que practiquen el servicio contra el paro.
- f) Una persona de reconocida competencia en materia de paro, designada por el mismo Consejo de la Caja Nacional contra el Paro forzoso.
- g) El representante del Gobierno español en el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.
- h) Un representante de la Sección española de la Asociación Internacional para el Progreso Social. Habrá una Comisión ejecutiva, formada por el presidente y los Vocales designados por el Consejo.

La postguerra

Ya ahora entramos a la postguerra, año 1942, donde tenemos el primer cambio significativo con respecto a prestaciones, donde tuvimos el (SOE) Seguro Obligatorio de enfermedad. Aunque este sistema fue bastante ineficiente por la falta de financiación, la ausencia de infraestructura y el uso propagandístico. Aunque se tiene que decir que la atención médica sí que llegó a gente que no se había podido beneficiar anteriormente de esta.

Luego durante el decenio de los años 50 prosigue la tradicional política del Régimen en favor de las condiciones individuales de trabajo.

Ejemplos también del principio de estabilidad en el empleo son las Ordenes de 31 de mayo de 1950 y 20 de mayo de 1952, que imponen la reintegración a sus puestos de origen de los trabajadores que, tras haber estado incapacitados por causa de accidente o enfermedad laborales o por otro motivo, «hubieran sido declarados aptos de nuevo para el trabajo». De gran importancia en este contexto es el reconocimiento, aún formulado en una mera disposición ministerial, de que «la jubilación por edad es siempre un derecho del trabajador», y no un deber (Orden de 1 de julio de 1953).

Continuando con el decenio de los años 50, ya que es prodigio en normas de previsión social, tanto relativas a los distintos Seguros Sociales y intentos de coordinación de estos, como también la creación del nuevo sistema de previsión complementaria, el Mutualismo Laboral. Con relación a esto:

- Se fija una «cuota global de los seguros sociales», iniciando un «nueva fase del proceso de unidad dentro del Plan Nacional de Seguridad Social». En esta etapa se culmina así, si no con un auténtico plan de Seguridad Social, sí con «una cierta uniformidad» en aspectos destacados del régimen de los distintos Seguros Sociales Unificados.
- El Decreto de 16 de junio de 1954 crea en el INP una Caja Nacional del Seguro de Paro Tecnológico
- En fin, el Decreto de 8 de noviembre de 1957 regula el paro obrero por «situaciones catastróficas».

A partir de 1946 y debido a la insuficiencia cuantitativa de los seguros sociales, se establecen en España formas complementarias de protección social, organizadas por ramas profesionales. Este proceso culminará en 1954 con la publicación del Reglamento General del Mutualismo Laboral. Las mutualidades laborales fueron un sistema de carácter complementario y obligatorio aplicado por entidades paraestatales. El Ministerio de Trabajo controlaba férreamente a estas entidades dado que sus jefes, directores, gerentes o consejeros podían ser vetados. Por otro lado, para ser elegido miembro de sus órganos de gobierno era necesario ser afiliado a la OSE. Los electores de las comisiones y ponencias provinciales eran los vocales mutualistas de las juntas económicas y sociales de los sindicatos provinciales correspondientes al sector laboral de la mutualidad, recalando con ello su carácter corporativo.

Ley de accidentes de trabajo 1956.

Decreto del 22 de junio de 1956. Este decreto recoge disposiciones fundamentales para garantizar la seguridad, derechos e indemnizaciones de los trabajadores en caso de accidentes laborales, ampliando y mejorando normativas previas.

La legislación tiene como objetivo principal proteger a los trabajadores ante cualquier lesión sufrida durante su actividad laboral por cuenta ajena. Define como accidente laboral cualquier daño físico derivado del trabajo, excluyendo aquellos causados por fuerza mayor extraña al entorno laboral. También especifica los derechos y responsabilidades tanto de los patronos como de los trabajadores. Los patronos son

responsables de garantizar condiciones seguras y de asegurar a sus empleados contra accidentes laborales. En caso de incumplimiento, deberán asumir directamente las indemnizaciones correspondientes.

Entre las medidas más destacadas se encuentra la extensión de los derechos a trabajadores agrícolas, quienes antes tenían menor protección en comparación con los empleados industriales. El Decreto unifica los beneficios para ambos sectores y mejora las compensaciones por lesiones, incluyendo aquellas que no afectan directamente la capacidad laboral pero sí implican mutilaciones o deformidades.

El seguro obligatorio de accidentes de trabajo es uno de los pilares del sistema. Los riesgos cubiertos incluyen incapacidad temporal, incapacidad permanente (parcial, total o absoluta) y muerte, además de asistencia sanitaria. Este seguro puede ser gestionado por la Caja Nacional del Seguro de Accidentes de Trabajo, mutualidades patronales autorizadas o compañías aseguradoras especializadas. En caso de incumplimiento por parte del patrono o aseguradora, un Fondo de Garantía, administrado por la Caja Nacional, se encarga de asegurar las prestaciones a los trabajadores, recuperando posteriormente los costos del responsable.

La prevención de accidentes es otro aspecto clave. Se exige a los patronos cumplir con medidas de seguridad e higiene en el trabajo, como el mantenimiento adecuado de maquinaria y la capacitación del personal. La ley también establece sanciones para aquellos que incumplan estas disposiciones, incluyendo multas y, en casos graves, el cierre de centros de trabajo.

En cuanto a las indemnizaciones, se determinan según la gravedad del accidente y sus consecuencias. Se clasifican en compensaciones económicas por incapacidad temporal, incapacidad parcial o total para la profesión habitual, incapacidad absoluta para cualquier trabajo, y muerte. Estas pueden ser en forma de renta vitalicia o pagos únicos en casos específicos. Además, se contempla la provisión y renovación de prótesis y aparatos ortopédicos necesarios para los trabajadores accidentados.

El alcance de la ley incluye a trabajadores extranjeros, aunque el acceso a beneficios depende de la reciprocidad con sus países de origen o tratados internacionales. También se excluyen del régimen los servicios domésticos y los trabajos ocasionales sin relación contractual formal.

En términos administrativos, el texto organiza las responsabilidades entre diferentes entidades, como la Caja Nacional, mutualidades y compañías aseguradoras, asegurando un sistema integrado de cobertura y supervisión. Asimismo, se regula la inspección de trabajo y las revisiones médicas para garantizar el cumplimiento de la normativa y la correcta aplicación de las prestaciones.

En 1959 la economía en España no iba precisamente bien y después de las advertencias de la OCDE se aprueba, un plan que inicia lo que se considera el «gran cambio» de la economía española contemporánea. Bajo esas influencias, el régimen de Franco decidió la modernización de sus estructuras económicas. Ahora bien, el neoliberalismo económico no se acompaña de un movimiento similar en lo político, sino que se mantienen los principios tradicionales inspiradores de la política del Régimen, que siguen proscribiendo los partidos políticos y la libertad sindical. Así, se advierte el

esfuerzo del legislador de la época por compatibilizar las novedades de la política económica neoliberal y desarrollista con el ideario del Movimiento Nacional.

Con esto llegamos a un momento de reorganización del sistema productivo y con nuevas políticas sobre el empleo:

El Plan de Estabilización y las medidas de reorganización industrial que le precedieron tuvieron una primera incidencia negativa sobre el empleo, que el Estado se aprestó a corregir con medidas de protección y asistencia a los trabajadores. A tal efecto encontramos entre otros, el Decreto de 2 de junio de 1960, que provee a la asistencia a trabajadores en «desempleo involuntario» y pone especial énfasis no sólo de la lucha contra el paro forzoso, sino también de la renovación del sistema productivo; el Decreto, de 3 de marzo de 1960, diseña medidas protectoras en favor de trabajadores afectados por «reajustes orgánicos de las empresas» y la Ley de 22 de julio de 1961, que por primera vez instituye entre nosotros un seguro de desempleo, del que sólo existían con anterioridad modestos antecedentes parciales, también pone de manifiesto la igualdad de todos los trabajadores para acceder a empleos públicos, independientemente del sexo, aunque ya sabemos que esto no fue llevado a la práctica efectivamente. En 1960 llega la racionalización salarial.

Creación de la Seguridad Social

En 1963 tenemos la reorganización de la Seguridad Social, que viene de la preocupación que se tenía por reducir los costos y mejorar la eficiencia asistencial de esta, Con esa finalidad tiene lugar su reestructuración, tarea que culmina con la aprobación de la Ley de Bases de la Seguridad Social, de 28 de diciembre de 1963. De concepción progresiva, unitaria y racionalizadora, la Ley de Bases opera el tránsito de un conjunto de Seguros Sociales a un sistema de Seguridad Social, y fija como directrices de esa evolución:

- La «tendencia a la unidad»
- La «participación de los interesados en el gobierno de los órganos gestores»
- La «supresión del posible ánimo de lucro de estos últimos»
- La «conjunta consideración de las situaciones o contingencias protegidas»
- La «transformación del régimen financiero»
- La «acentuación de la participación del Estado en el sostenimiento del sistema»
- La «preocupación preferente sobre los servicios de recuperación y rehabilitación».

A pesar de esta definición de principios, muchos de los cuales se plasmaron en la Ley General de la Seguridad Social de 1966, con vigencia de 1 de enero de 1967, lo cierto es que aún pervivían antiguos sistemas de cotización alejados de los salarios reales de trabajadores, ausencia de revalorizaciones periódicas y la tendencia a la unidad no se plasmó al pervivir multitud de organismos superpuestos.

La Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora de 1972 intentó corregir los problemas financieros existentes, si bien, agravó los mismos al incrementar la acción protectora, sin establecer los correspondientes recursos que le dieron cobertura financiera. Por ello, no será hasta la implantación de la democracia en España, y la aprobación de la Constitución, cuando se produzcan una serie de reformas en los distintos campos que configuran el sistema de la Seguridad Social.

Democracia

En efecto, el artículo 41 de la Constitución dispone que 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, indicando que la asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

El «pacto» (inicialmente político, luego social) a través del cual, y fuera del ámbito parlamentario o gubernamental, las fuerzas políticas (y sociales) ajustan sus intereses. El origen de la estrategia pactista, tan estudiada y elogiada más allá incluso de nuestras fronteras, se encuentra en los Pactos de la Moncloa, de 25 de octubre de 1977, acordados entre el Presidente del Gobierno, Adolfo Suárez, y los representantes de los partidos políticos con participación parlamentaria, y ratificados ulteriormente por el Congreso y el Senado; pactos cuya misión era la de fijar un marco de convivencia político-social y económica, que rigiese provisionalmente mientras no existiera una Constitución.

Fue un programa de saneamiento y reforma para la economía del país del cual destacamos en materia de desempleo:

- Progresiva extensión de la «cobertura del seguro de desempleo a todos los parados».
- Promete «una prestación eficaz y rigurosa del seguro de desempleo y un tratamiento prioritario de las modalidades de creación de puestos de trabajo», así como el fomento específico del «empleo juvenil».
- Fijación de un «sistema de cotización con arreglo a criterios de progresividad, de eficacia social y de redistribución»;
- Traspaso al Estado de las competencias en materia de Seguro de Desempleo

En los pactos de la Moncloa se dictaron un gran número de leyes, de las que destacamos en relación con la Seguridad Social y la materia de desempleo:

- El Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977 anticipa, entre otras medidas de fomento del empleo, la contratación temporal de trabajadores en desempleo, estimulada mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social reguladas por el Real Decreto de 9 de diciembre de 1977.

El Real Decreto-ley de 21 de diciembre de 1977, prevé que «se amplíen los períodos máximos de percepción de las prestaciones por desempleo para supuestos

especialísimos» (casos de subsidiados que, habiendo agotado el plazo máximo de las prestaciones por desempleo, padecieran minusvalía o fueran mayores de 60 años, etc.).

La Primera Gran reforma Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre

La primera gran reforma se produce con la publicación del Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre, que, en función de lo acordado en los Pactos de la Moncloa crea un sistema de participación institucional de los agentes sociales favoreciendo la transparencia y racionalización de la Seguridad Social, así como el establecimiento de un nuevo sistema de gestión realizado por los siguientes Organismos:

- Instituto Nacional de la Seguridad Social, tiene encomendada la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social
- Instituto Nacional de la Salud, para las prestaciones sanitarias.
- Instituto Nacional de Servicios Sociales, para la gestión de Servicios sociales, que posteriormente pasará a llamarse Instituto de Mayores y Servicios sociales.
- Instituto Social de la Marina, para todo lo que tenga que ver con la gestión de los trabajos del mar.
- La Tesorería General de la Seguridad Social, como caja única del sistema actuando bajo el principio de solidaridad financiera.

En 1978 en la Constitución española, se diseña el sistema o modelo de Seguridad Social y declara principio de la política social y económica, el mantenimiento por parte de los poderes públicos de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos y con prestaciones suficientes para las situaciones de necesidad. Además, menciona que la asistencia y las prestaciones complementarias serán libres.

Concretamente se encuentra en el artículo 41 de la Constitución, el cuál dispone que “los poderes públicos deberán mantener 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.”

Por lo tanto, dispone este artículo 41 que, el sistema de Seguridad Social en España debe ser público y ofrecer una protección adecuada para garantizar a todos los ciudadanos una cobertura frente a situaciones de necesidad. Además, debe contar con recursos financieros suficientes. La Constitución establece que este sistema debe ser accesible para todos y, al mismo tiempo, presta atención especial a los riesgos que los trabajadores puedan enfrentar debido a su empleo, como el desempleo.

Década los ochenta en la Seguridad Social

En esta década dentro de la Seguridad Social hubo una evolución que se llevo a cabo mediante una serie de medidas, las cuales, iban en la dirección de mejorar la acción protectora al extender las prestaciones de los colectivos no cubiertos y dar una mayor estabilidad económica al sistema de la Seguridad Social. Algunas de las medidas que se

adoptaron fueron, el proceso de equiparación paulatina de las bases de cotización con los salarios reales, que en el Real Decreto de 92/1983 de 19 de enero nos dice que; Asimismo, se ha procedido a una revisión de las bases mínimas y máximas de cotización, incrementando las primeras en el mismo porcentaje que el experimentado por el salario mínimo interprofesional, mientras que las máximas aumentan en un 14 por 100. Todo ello tiene como finalidad acercar las bases de cotización a los salarios reales, es decir, se modifican las bases mínimas y máximas de cotización para responder con finalidad de buscar una aproximación gradual al Régimen General y a medidas de racionalización de las cotizaciones, así como proceder a una redistribución más equitativa de las cargas sociales entre los distintos tipos de Empresas.

La revalorización de las pensiones en función de la variación del índice de precios de consumo, es decir; las pensiones aumentarán conforme al nivel de vida para que los pensionistas tengan un nivel de vida digno.

La ampliación de los períodos necesarios para acceder a las prestaciones y para el cálculo de las pensiones, lo que quiere decir; El endurecimiento de las condiciones para acceder al derecho de pensión, el legislador buscó intensificar el carácter redistributivo del sistema de pensiones. Esto se evidenció en medidas como la revalorización de las pensiones más bajas y la introducción de complementos para garantizar un importe mínimo. Paralelamente, intentó contener el aumento del gasto en pensiones, limitando su cuantía y evitando incrementos artificiales derivados de prácticas fraudulentas en los últimos períodos de cotización. La Ley 44/1983, de 28 de diciembre, implementó un ajuste estricto en el sistema público de pensiones, estableciendo un límite máximo a su cuantía sin importar las cotizaciones realizadas. Este sistema de topes priorizaba una solidaridad obligatoria sobre el principio de contributivo más proporcional. Aunque muchos críticos consideraron que esta medida ignoraba derechos adquiridos, el Tribunal Constitucional declaró su conformidad con la Constitución en la Sentencia 134/1987, de 21 de julio. Un año y medio después, otra ley significativa –la Ley 26/1985, de 31 de julio– introdujo "medidas urgentes para racionalizar la estructura y acción protectora de la Seguridad Social". Estas reformas, que generaron una huelga general y tensiones entre el Gobierno socialista y el sindicato UGT, también buscaban reducir el gasto. Entre las modificaciones más destacadas, se amplió de diez a quince años el período mínimo de cotización necesario para obtener una pensión, se aumentó de dos a ocho años el período considerado para calcular la base reguladora, y se eliminó la posibilidad de elegir libremente las bases de cotización que permitía la Ley de 1972.

La simplificación de la estructura de la Seguridad Social fue hecha con el propósito de simplificar los trámites y desburocratizar las organizaciones, para que las prestaciones llegaran con máxima rapidez y eficacia, hacia las personas con una necesidad social latente, para que se le cubriera esa necesidad lo más rápido posible.

El inicio de la separación de las funciones de financiación, de forma que, las prestaciones de carácter contributivo se fuesen financiando a cargo de las cotizaciones sociales, es decir, que las prestaciones contributivas dependan de las cotizaciones que los trabajadores y empleadores han realizado durante un período determinado. Estas prestaciones están vinculadas al historial de contribuciones del beneficiario, como las pensiones de jubilación o invalidez basadas en el empleo. Según esta separación, el dinero necesario para financiar estas prestaciones provendría exclusivamente de las

cotizaciones sociales, es decir, las aportaciones directas realizadas al sistema por trabajadores y empresas, aunque actualmente ya sabemos que no dan las aportaciones para pagar todas las prestaciones como antiguamente. Mientras que las de naturaleza no contributiva encontrasen su cobertura financiera en la ampliación general, lo que significa que estas son ayudas económicas destinadas a personas que, por diversas razones, no han podido cotizar lo suficiente al sistema o no han cotizado en absoluto, pero que necesitan un apoyo básico para garantizar su subsistencia. Estas prestaciones incluyen pensiones mínimas, ayudas por discapacidad, entre otras. Según el principio de separación, el financiamiento de estas prestaciones no provendría de las cotizaciones sociales, sino del presupuesto general del Estado, a través de impuestos y otras fuentes de ingresos públicos.

En esta década también se dio la creación de la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, que es un servicio común para la gestión y administración de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sistema de Seguridad Social, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, dependiente del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y adscrita a la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones, con rango de Subdirección General.

Década de los noventa en la Seguridad Social

Durante la década de los noventa, se produjo una transformación significativa en diversos aspectos sociales que tuvo un impacto directo en múltiples ámbitos, incluyendo el sistema de Seguridad Social. En esos años, se evidenciaron modificaciones importantes en el mercado laboral, marcadas por la diversificación de las formas de empleo, el aumento de la flexibilidad contractual y una mayor movilidad tanto geográfica como entre sectores profesionales.

Además, uno de los cambios más notables fue la creciente participación de las mujeres en el ámbito laboral, lo que supuso un cambio estructural en la composición de la fuerza de trabajo. Este fenómeno trajo consigo nuevas dinámicas y necesidades, como la demanda de políticas que conciliaran la vida laboral y familiar, así como medidas específicas para garantizar la equidad de género en la protección social.

Todos estos factores generaron la necesidad de realizar ajustes y adaptaciones en las estructuras de la Seguridad Social, para que esta pudiera responder de manera adecuada a las nuevas realidades sociales y laborales. Se buscó garantizar que el sistema de protección continuara cumpliendo con su función en un entorno cada vez más diverso y cambiante, alineándose con las demandas emergentes y los desafíos que planteaban las transformaciones en la sociedad y en el mercado laboral.

En esta década tenemos que destacar el Pacto de Toledo, ya que fue una de las reformas más importantes producidas de nuestro país en materia de Seguridad social. El pacto de Toledo se le denomina a la aprobación por el pleno del Congreso de los Diputados de España, el 6 de abril de 1995, de el documento previamente aprobado por la Comisión de Presupuestos el 30 de marzo de 1995, referente a un análisis sobre los problemas estructurales que había en el sistema de la Seguridad Social y las reformas que había que hacer para mejorar.

Este pacto se diseñó para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones mediante un consenso político amplio y fuera de la confrontación partidista. Este acuerdo buscó abordar desafíos derivados de la crisis económica de los años 90, como el envejecimiento de la población, el alto desempleo estructural, el fraude en las cotizaciones y el uso de la jubilación anticipada como herramienta de reestructuración empresarial.

En cuanto al desempleo, el pacto incluye medidas orientadas a fortalecer el sistema de seguridad social y, al mismo tiempo, fomentar el empleo:

- Lucha contra el fraude y la economía sumergida: Se consideró esencial reducir prácticas que impactaban negativamente en la recaudación de cotizaciones y ponían presión sobre el sistema de pensiones y el seguro de desempleo.
- Dinamización del sector público: Se propuso reducir las cotizaciones sociales en sectores con alta intensidad de mano de obra o de alta cualificación, para fomentar el empleo sin comprometer la sostenibilidad del sistema.
- Gestión del seguro de desempleo: Mejorar la administración de las prestaciones por desempleo fue una prioridad para evitar abusos y optimizar los recursos.
- Incentivos al empleo de mayores: Aunque se mantuvo la edad de jubilación en 65 años, se promovieron incentivos para que aquellos que lo desearan pudieran seguir trabajando, reduciendo así la presión del desempleo en grupos más jóvenes.

También enfatiza en la creación de mecanismos de seguimiento y mejora, como fondos de reserva y unificación de regímenes, para fortalecer el sistema frente a fluctuaciones económicas.

Últimos 20 años y actualidad de la Seguridad Social

En el año 2000 tenemos la creación del Fondo de Reserva, para así asegurar la sostenibilidad del sistema y atender necesidades futuras en materia de prestaciones contributivas.

La Ley 28/2003, de 29 de septiembre, que regula el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, estableció la creación de este fondo como una respuesta a la necesidad de contar con mecanismos especiales de estabilización y reserva. Su propósito es garantizar recursos para cubrir necesidades futuras relacionadas con las prestaciones contributivas, especialmente ante posibles desequilibrios entre los ingresos y los gastos del sistema de Seguridad Social.

Este fondo tiene como objetivo principal mantener el equilibrio y la justicia entre generaciones, considerando el carácter intergeneracional del sistema de pensiones. Además, busca prepararse para el impacto significativo que representará la jubilación masiva de la llamada generación del baby boom, asegurando así la sostenibilidad financiera de la Seguridad Social a largo plazo.

Por otro lado, tenemos el Sistema Nacional de Empleo (2003):

El Sistema Nacional de Empleo (SNE) y establece su importancia como el conjunto de estructuras, medidas y acciones orientadas a desarrollar la política de empleo en España. Está compuesto por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, y su objetivo principal es fomentar el empleo, garantizar la aplicación de políticas activas y la protección económica frente al desempleo.

Relación con el desempleo:

- Protección frente al desempleo: El SNE coordina las políticas activas de empleo con la gestión de prestaciones económicas por desempleo, asegurando que ambas herramientas trabajen juntas para reducir la tasa de paro.
- Intermediación laboral: Incluye acciones para conectar ofertas de empleo con trabajadores, buscando su colocación adecuada y también apoyando la recolocación de trabajadores afectados por reestructuraciones empresariales.
- Políticas activas de empleo: Estas medidas buscan prevenir el desempleo y facilitar la reinserción laboral, con un enfoque personalizado para mejorar la empleabilidad de los trabajadores y atender a colectivos prioritarios, como desempleados de larga duración, jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.
- Servicios personalizados para desempleados: Los Servicios Públicos de Empleo están obligados a ofrecer itinerarios individuales y personalizados de empleo, que incluyen diagnósticos y acuerdos personales para promover la búsqueda activa de empleo y mejorar la ocupación de los beneficiarios.
- Programas específicos para colectivos vulnerables: Se diseñan estrategias para atender a quienes enfrentan mayores dificultades de integración laboral, como mayores de 45 años, inmigrantes y parados de larga duración, fomentando su acceso al mercado laboral.
- Coordinación con la formación profesional: El sistema integra la formación como una herramienta clave para mejorar las competencias de los trabajadores, adaptándose a las necesidades del mercado laboral.

En síntesis, el Sistema Nacional de Empleo actúa como un marco integral para coordinar esfuerzos a nivel estatal y autonómico, enfocándose en la intermediación laboral, la formación y la atención individualizada a los desempleados, con el objetivo de reducir el paro y fomentar un empleo de calidad.

También ya entrando más en la era tecnológica o de Internet, tuvimos la creación de la página Web de la Seguridad Social y la Sede Electrónica, que, aunque en el 2000 ya se vieron algunas páginas en materia de Seguridad social, fue en 2004 cuando se creó la versión accesible de la web:

La página web de la Seguridad Social y su Sede Electrónica han experimentado una evolución significativa desde su inicio en 1995, cuando cada organismo de la Seguridad

Social (INSS, ISM y TGSS) tenía su propia web accesible desde la página de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Desarrollo destacado:

Integración y rediseño inicial, en 2002, se consolidaron los sitios web de los tres organismos en una única página bajo el lema "*La Seguridad Social en línea*", organizando los contenidos en perfiles principales: Trabajadores, Pensionistas y Empresarios, un enfoque que aún se mantiene.

Accesibilidad y diseño, Desde 2003, se introdujeron medidas para cumplir con pautas de accesibilidad (nivel A), junto con una versión accesible de la web. En 2005, el diseño se unificó con la versión accesible y los contenidos se tradujeron a varias lenguas (catalán, gallego, euskera, valenciano, inglés y francés).

Sede Electrónica y servicios avanzados, en 2010, se lanzó la Sede Electrónica, permitiendo a los ciudadanos realizar trámites administrativos de forma segura y rápida, incluyendo el Registro Electrónico para solicitudes telemáticas. Este avance marcó un hito en la historia digital del sistema.

Modernización y nuevos servicios, durante los años siguientes, se añadieron funcionalidades como el Pago con tarjeta de deudas de la Seguridad Social (2015), el Sistema Cl@ve para unificar accesos (2014) y servicios móviles como Seguridad Social Móvil (2013). En 2016, la Sede Electrónica recibió un rediseño adaptado a dispositivos móviles, con una navegación más intuitiva y organizada por perfiles de usuario (Ciudadanos, Empresas, Administraciones y Mutuas).

Impacto actual, en 2016, la página web recibió más de 195 millones de visitas anuales, mientras que la Sede Electrónica registró 134 millones, destacando su papel central en la digitalización de los servicios públicos en España. Esta evolución refleja el compromiso de la Seguridad Social por facilitar el acceso y la interacción de los ciudadanos con sus servicios.

En 2006 tenemos la Ley 39/2006, de 14 de diciembre.

Es la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y atención a las personas en situación de Dependencia:

En esta ley se establecen las bases para el desarrollo de un sistema integral que protege y asiste a las personas dependientes en España, configurándose como el cuarto pilar del Estado del Bienestar. Sus objetivos principales son:

- Promoción de la autonomía personal: Fomentar la capacidad de las personas para realizar actividades cotidianas de forma independiente.
- Atención a la dependencia: Brindar apoyo a quienes necesitan ayuda para actividades esenciales debido a edad, discapacidad o enfermedad.

Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD):

- Finalidad: Garantizar condiciones básicas de equidad, accesibilidad y sostenibilidad en la atención a personas dependientes.
- Niveles de protección:

- Mínimo garantizado por el Estado.
- Cooperación entre Estado y Comunidades Autónomas.
- Nivel adicional ofrecido por cada Comunidad Autónoma.

Principios destacados:

- Universalidad del acceso y no discriminación.
- Coordinación entre Administraciones Públicas y colaboración con el tercer sector.
- Preferencia por mantener a las personas en su entorno habitual, siempre que sea posible.

Catálogo de servicios:

Incluye servicios como teleasistencia, ayuda a domicilio, centros de día y noche, y atención residencial. Además, contempla prestaciones económicas en caso de no acceso a servicios públicos, para cuidados familiares o asistencia personal.

Enfoque interadministrativo:

La ley establece mecanismos de cooperación entre el Estado, Comunidades Autónomas y entidades locales, asegurando una financiación estable y suficiente, así como la participación de los beneficiarios en los costos en función de su capacidad económica.

En conclusión, esta ley representa un avance significativo en la política social, promoviendo un modelo integrado y universal de protección para mejorar la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de las personas en situación de dependencia.

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015) establece la organización del sistema de Seguridad Social en España, su estructura, principios y los derechos de los ciudadanos en este ámbito. Es un marco integral que abarca desde la afiliación y cotización hasta la gestión de prestaciones y sanciones, buscando garantizar la protección social frente a diversas contingencias.

En relación con el desempleo:

La protección frente al desempleo es uno de los pilares fundamentales del sistema y se regula de manera detallada en el Título III. Incluye tanto la prestación contributiva como la asistencial, estableciendo un sistema de apoyo económico a las personas que han perdido su empleo y cumplen ciertos requisitos.

Nivel contributivo:

Está dirigido a quienes han cotizado por desempleo durante un período mínimo.

La cuantía de la prestación y su duración dependen del tiempo cotizado y de las bases de cotización previas.

Se regula cómo se calculan las bases de cotización y cómo se efectúa el pago de estas prestaciones.

Nivel asistencial:

Diseñado para quienes no cumplen los requisitos del nivel contributivo o han agotado esa prestación.

Incluye subsidios por insuficiencia de cotización, ayudas para mayores de 52 años y para colectivos con necesidades específicas.

También abarca medidas para fomentar la reinserción laboral, vinculando la percepción de estas ayudas a la participación en programas de empleo.

Requisitos y obligaciones:

Para recibir estas prestaciones, las personas deben estar inscritas como demandantes de empleo, buscar trabajo activamente y aceptar las ofertas adecuadas.

Incumplir estas obligaciones puede dar lugar a sanciones o a la pérdida de la prestación.

Gestión y financiación:

Las prestaciones por desempleo son gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), mientras que la cotización y recaudación son responsabilidad de la Tesorería General de la Seguridad Social.

La financiación proviene de las cotizaciones sociales de trabajadores y empresas.

Otros aspectos relacionados:

Se destacan las medidas específicas para colectivos vulnerables, como trabajadores agrarios, personas con discapacidad y empleados en sectores con condiciones laborales especiales.

También se aborda la protección por cese de actividad para trabajadores autónomos, que funciona como una "prestación por desempleo" adaptada a este colectivo.

En conjunto, el documento refuerza la idea de un sistema de Seguridad Social integral, en el que el desempleo es tratado como una contingencia clave para garantizar la estabilidad económica y social de los ciudadanos.

Covid19 y Seguridad social:

Durante la pandemia de COVID-19, España implementó diversas reformas laborales y de Seguridad Social para mitigar los efectos económicos y sociales de la crisis. Estas medidas buscaron flexibilizar el empleo, garantizar la protección social y evitar despidos masivos. A continuación, se detalla cómo estas iniciativas afectaron principalmente a la Seguridad Social y al desempleo.

Seguridad Social, en materia de aplazamientos y moratorias el Gobierno estableció mecanismos para aliviar las obligaciones de cotización de empresas y autónomos:

- Se permitió aplazar las deudas con la Seguridad Social para empresas y autónomos afectados por la crisis, con un interés reducido del 0,5 %. Las deudas correspondientes a los meses de abril a junio podían acogerse a esta medida, siempre que se solicitaran en los primeros 10 días naturales de cada plazo.

- Una moratoria de hasta 6 meses, sin intereses ni recargos, se aplicó a las cotizaciones sociales de mayo, junio y julio para sectores específicos de actividad económica (definidos según el CNAE-2009). Sin embargo, las empresas exoneradas de cotizaciones por ERTes de fuerza mayor no podían beneficiarse de esta moratoria.

En los ERTes y exoneración de cuotas los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) jugaron un papel crucial:

- En los ERTes por fuerza mayor, las empresas estuvieron exoneradas de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, siempre que justificaran adecuadamente la causa de fuerza mayor y obtuvieran la aprobación de la autoridad laboral.
- En los ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), la exoneración no fue aplicable, y las empresas debieron continuar pagando las cuotas completas.

Protección por contingencias relacionadas con el COVID-19. El Real Decreto-ley 6/2020 asimiló situaciones derivadas del COVID-19 al "accidente de trabajo" en términos de prestaciones. Esto incluyó:

- Trabajadores en aislamiento, contagio o confinamiento, que percibieron una prestación económica de incapacidad temporal desde el inicio de la situación.
- Aquellos imposibilitados para realizar su trabajo debido al confinamiento de sus localidades y sin posibilidad de teletrabajar.

Medidas para autónomos

Se estableció una prestación extraordinaria por cese de actividad para trabajadores autónomos cuyas actividades quedaran suspendidas o cuya facturación se redujera al menos un 75 % respecto al semestre natural anterior. Los beneficiarios debían estar afiliados, al corriente en sus cuotas y su prestación se calculaba como el 70 % de su base reguladora. En ausencia de período mínimo de cotización, la prestación equivalía al 70 % de la base mínima.

Desempleo en Covid19

Acceso a la prestación por desempleo

- En los ERTE, los trabajadores afectados tuvieron derecho a la prestación por desempleo, incluso si no cumplían con los períodos mínimos de cotización establecidos en la Ley General de la Seguridad Social.
- La prestación se fijó en un 70 % de la base reguladora durante los primeros 180 días, reduciéndose al 50 % a partir del día 181.

Protección de contratos temporales, los contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) suspendidos por un ERTE tuvieron la particularidad de interrumpir el cómputo de su duración. Esto garantizó que los trabajadores no perdieran los períodos de referencia equivalentes al tiempo suspendido.

Obligación de mantenimiento del empleo, las empresas acogidas a medidas extraordinarias, como ERTes, estuvieron obligadas a mantener el empleo durante al menos 6 meses tras la reanudación de la actividad, lo que limitó los despidos tras el levantamiento de las restricciones.

Prohibición de despidos por COVID-19. El Real Decreto-ley 9/2020 prohibió considerar la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas al COVID-19 como justificativas para despidos. Aunque las empresas podían despedir, los despidos podían ser declarados improcedentes, con las indemnizaciones correspondientes (33 días de salario por año trabajado, en lugar de los 20 días de los despidos objetivos).

Estas medidas supusieron un esfuerzo significativo para garantizar la protección social y económica de los trabajadores y empleadores durante la crisis del COVID-19. La flexibilización en los ERTE, la protección de los contratos temporales, las exoneraciones de cuotas y la prestación extraordinaria por cese de actividad para autónomos fueron fundamentales para mitigar los efectos negativos en el empleo y en la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

La reforma laboral de 2022, publicada en el BOE el 30 de diciembre de 2021, busca reducir la precariedad y temporalidad en el empleo, fomentando la estabilidad y transformando las dinámicas laborales en España. El Real Decreto Ley 32/2021 establece cambios significativos en la normativa laboral, afectando aspectos como los contratos, los convenios colectivos, los ERTE y el sistema sancionador.

En el ámbito de la contratación, se prioriza el contrato indefinido como regla general, limitando los contratos temporales a casos muy específicos. Estos supuestos incluyen la sustitución de un trabajador, con la novedad de que el sustituto puede comenzar hasta 15 días antes, lo que facilita su adaptación; y las circunstancias de producción imprevisibles, que permiten contratos de hasta 6 meses, ampliables a 12 mediante convenio colectivo. También se regula la temporalidad en campañas específicas, limitándolas a un máximo de 90 días no consecutivos al año. Además, se establece que, si un trabajador encadena contratos durante más de 18 meses en un período de 24, su relación laboral pasa automáticamente a ser indefinida. Este cambio reduce considerablemente el límite anterior, que permitía 24 meses en un plazo de 30.

Una de las modificaciones más destacadas es la eliminación de los contratos de obra y servicio, una modalidad ampliamente utilizada para la temporalidad. En su lugar, se fomenta el uso del contrato fijo-discontinuo, que otorga derechos similares al contrato indefinido, incluyendo la indemnización por despido, y puede ser empleado en actividades de temporada, contrata, subcontrata y por ETT.

En cuanto a los contratos formativos, se establecen dos modalidades principales: el contrato de formación dual, que combina empleo con formación profesional, estudios universitarios o formación específica, con una duración de entre 3 meses y 2 años; y el contrato para la obtención de práctica profesional, destinado a titulados recientes, con una duración de entre 6 meses y 1 año. Ambos contratos cuentan con regulaciones

específicas en cuanto a salario, limitaciones para realizar horas extras y garantías de formación y supervisión mediante tutores o planes formativos.

El sector de la construcción tiene su propia modalidad específica: el contrato indefinido adscrito a obra. En este caso, la finalización de la obra implica la obligación por parte de la empresa de ofrecer al trabajador recolocación en otro proyecto, brindando formación si fuera necesario. Solo si no hay posibilidad de recolocación, o si el trabajador la rechaza, se puede extinguir el contrato.

Otro aspecto clave de la reforma es el fortalecimiento del papel de los convenios colectivos. Ahora, los convenios sectoriales tienen prioridad sobre los de empresa en cuestiones fundamentales como salarios y jornadas laborales, aunque los convenios de empresa mantienen competencias en áreas como horarios o conciliación familiar. También se recupera el principio de ultraactividad, que permite que un convenio vencido se mantenga vigente hasta la aprobación de uno nuevo, eliminando el límite de 12 meses de la normativa anterior.

En relación con los ERTE, la reforma los simplifica y flexibiliza, dando prioridad a la reducción de jornada frente a la suspensión de contratos y prohibiendo nuevos contratos, horas extras o externalizaciones durante su aplicación. Además, se incorpora el Mecanismo RED, diseñado para situaciones de crisis cíclica o sectorial, que permite aplicar reducciones de jornada o suspensiones de contrato con exoneraciones de cuotas ligadas a la formación de los trabajadores. Este mecanismo busca estabilizar el empleo en sectores afectados por transformaciones económicas o laborales.

La reforma también refuerza el sistema sancionador. Las multas por infracciones graves, como irregularidades en contratos temporales o incumplimientos durante ERTE o RED, han aumentado, y las muy graves pueden alcanzar los 225.018 euros. La Inspección de Trabajo intensifica sus controles sobre la correcta aplicación de la normativa, con especial atención a las exoneraciones de cuotas en los ERTE y al cumplimiento de los contratos.

En conjunto, la reforma laboral de 2022 representa un cambio importante en el panorama laboral español, con medidas destinadas a reducir la temporalidad, promover la estabilidad y reforzar los derechos laborales. Se trata de un marco normativo que no solo busca equilibrar las relaciones laborales, sino también adaptarlas a los desafíos actuales, con mecanismos de flexibilidad que permitan a las empresas afrontar crisis mientras se protege a los trabajadores.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN ESPAÑA

La contingencia de desempleo ampara a quienes, estando disponibles y dispuestos a trabajar, pierden su empleo de forma temporal o definitiva, o ven reducida su jornada laboral al menos en un tercio, con la correspondiente disminución o pérdida de ingresos, siempre que estas situaciones se encuadren dentro de las causas legales de desempleo. Esta protección, en su nivel contributivo, se conoce como prestación por desempleo.

Están cubiertos por esta protección los empleados por cuenta ajena adscritos al Régimen General de la Seguridad Social, así como el personal contratado bajo régimen administrativo y los funcionarios interinos de las Administraciones Públicas que cotizan por esta contingencia.

Del mismo modo, también se incluyen, con particularidades específicas, los trabajadores por cuenta ajena pertenecientes a los Regímenes Especiales de la Seguridad Social que contemplan esta cobertura, como los empleados en la minería del carbón, los trabajadores fijos del Régimen Especial Agrario, y los del sector marítimo, incluyendo aquellos retribuidos a la parte que laboran en embarcaciones pesqueras menores de 10 toneladas de registro bruto.

Duración

La duración de la prestación por desempleo depende del tiempo que se haya cotizado durante los seis años previos a la situación legal de desempleo, al fin de la obligación de cotizar, o al inicio del derecho a una prestación anterior. Se aplica una escala progresiva, donde 360 días de cotización otorgan derecho a 120 días de prestación, mientras que 2.160 días o más de cotización permiten recibir la prestación durante un máximo de 720 días.

Duración de la prestación por desempleo

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160 hasta	720

Fuente: *Ministerio de seguridad Social, Inclusión y Migraciones.*

Tipos de prestación por desempleo

Prestación contributiva por desempleo.

Para optar a ella debes tener más de un año trabajado.

La prestación contributiva por desempleo protege a las personas que, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo o ven reducida su jornada laboral entre un 10 % y un 70 %, siempre que se encuentren en situación legal de desempleo y hayan cotizado previamente. Esta prestación, gestionada por el SEPE o el Instituto Social de la Marina (para trabajadores del mar), incluye también cotización a la Seguridad Social por diversas contingencias como jubilación, incapacidad o asistencia sanitaria.

Pueden beneficiarse los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General y Regímenes Especiales (Minería del Carbón, Trabajadores del Mar, Sistema Especial Agrario, entre otros), socios de cooperativas, funcionarios de empleo, cargos sindicales y altos cargos. También se incluyen personas emigrantes retornadas, liberadas de prisión y extranjeros residentes legales en España que cumplan los requisitos.

Para acceder, se exige estar afiliado a la Seguridad Social, en alta o situación asimilada, inscrito como demandante de empleo y haber cotizado al menos 360 días en los últimos 6 años. No se debe haber alcanzado la edad de jubilación ni realizar actividades laborales incompatibles.

La duración depende de las cotizaciones realizadas en los últimos 6 años, con un mínimo de 120 días (por 360 días cotizados) y un máximo de 720 días (por 2.160 días o más). La cuantía es el 70 % de la base reguladora durante los primeros 180 días y el 60 % a partir de entonces, con límites establecidos según la situación familiar. Se aplican deducciones por cotización y, en su caso, IRPF.

La solicitud debe presentarse en los 15 días hábiles posteriores al último día trabajado, al retorno del extranjero o a la excarcelación. Puede tramitarse a través de la sede electrónica del SEPE, en oficinas con cita previa, en registros públicos o por correo administrativo. Es necesario aportar el formulario de solicitud, documentos de identificación, libro de familia, certificados de empresa y una cuenta bancaria para el ingreso. Si se presenta fuera de plazo, se pierden días de prestación.

Subsidios

Si no tienes derecho a prestación contributiva, la has agotado o te encuentras en alguna de las situaciones protegidas por el subsidio de desempleo, consulta los requisitos de cada uno de los subsidios aprobados en el Real Decreto-ley 2/2024 para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo. Existen varios tipos de subsidios:

Subsidio de agotamiento de la prestación contributiva.

Si has agotado la prestación contributiva, puedes acceder al subsidio por desempleo si cumples ciertos requisitos: estar en paro, no tener rentas o acreditar responsabilidades familiares y haberte inscrito como demandante de empleo. Si eres menor de 45 años y no tienes cargas familiares, la prestación agotada debe haber durado al menos 360 días.

La duración del subsidio varía según tu edad, cargas familiares y tiempo cotizado.

Acreditación responsabilidades familiares	Edad en la fecha de agotamiento de la prestación	Duración de la prestación por desempleo agotada	Duración máxima del subsidio
No	<45	>= 360 días	6 meses
	>45	>= 120 días	
Sí	Indiferente	= 120 días	24 meses
Sí	Indiferente	>=180 días	30 meses

Fuente: *Ministerio de Trabajo y Economía Social, SEPE.*

Se concede inicialmente por trimestres prorrogables, y la cuantía es un porcentaje del IPREM: 95 % los primeros 180 días, 90 % hasta el día 360 y 80 % después. El pago se realiza mensualmente.

Para solicitarlo necesitas presentar el modelo oficial de solicitud, documento de identidad, justificante bancario, libro de familia (si aplica) y la declaración de la renta. El trámite puede hacerse en la sede electrónica del SEPE, en oficinas de prestaciones con cita previa, en registros públicos o por correo. Debes solicitarlo dentro de los 6 meses posteriores al agotamiento de la prestación contributiva, y si lo haces dentro de los primeros 15 días hábiles, el derecho se activa de forma retroactiva desde el día siguiente al fin de la prestación.

Subsidio de cotizaciones insuficientes

El subsidio por cotizaciones insuficientes está destinado a personas desempleadas que no han cotizado los 360 días necesarios para acceder a la prestación contributiva, pero que han trabajado al menos 90 días. Pueden beneficiarse de él aquellos que estén en situación legal de desempleo, incluidos los que trabajan a tiempo parcial, siempre que no superen el equivalente a una jornada completa.

Para acceder a este subsidio, se debe estar en desempleo, haber trabajado al menos 90 días, no tener derecho a la prestación contributiva, no tener rentas propias o acreditar responsabilidades familiares, y estar inscrito como demandante de empleo. La solicitud debe realizarse dentro de los seis meses posteriores al agotamiento del derecho.

El subsidio tiene una duración máxima de 21 meses, dependiendo del tiempo trabajado y las responsabilidades familiares, aquí se puede ver la tabla:

Periodo mínimo de ocupación cotizada	Acreditación de responsabilidades familiares	Duración máxima del subsidio
90 días	No	3 meses
120 días	No	4 meses
150 días	No	5 meses
180 días	Sí	21 meses

Y su cuantía varía entre el 95% y el 80% del IPREM, según el tiempo que se lleve percibiendo el subsidio. El pago se realiza de manera mensual.

Para tramitarlo, hay que presentar el formulario de solicitud, identificación personal, justificación de rentas y cuentas bancarias, y otros documentos como el libro de familia. La solicitud debe realizarse a través de la sede electrónica del SEPE, en las oficinas de prestaciones o por correo administrativo, y se debe hacer dentro de los seis meses siguientes a la fecha del hecho causante.

Subsidio para personas de más de 52 años.

El subsidio por desempleo para mayores de 52 años está dirigido a personas que hayan agotado su prestación contributiva o estén en situación legal de desempleo, siempre que hayan cotizado al menos 90 días y tengan 52 años o más. También deben estar inscritas como demandantes de empleo y haber firmado un acuerdo de actividad.

El subsidio se concede si la persona cumple los requisitos para acceder a una pensión contributiva de jubilación (excepto la edad), y ha cotizado al menos seis años en España por contingencia de desempleo. Además, debe demostrar que carece de rentas suficientes.

La duración del subsidio es hasta que se alcance la edad para jubilarse, y la cuantía es el 80% del IPREM. Además, el SEPE realiza cotizaciones a la Seguridad Social para la jubilación.

Para solicitarlo, se debe presentar la solicitud en los 15 días hábiles siguientes al hecho causante (agotamiento de la prestación o situación legal de desempleo), a través de la sede electrónica del SEPE, en oficina con cita previa, en cualquier oficina de registro público o por correo administrativo. Es necesario presentar la documentación que incluya identificación, datos bancarios y declaración de rentas. Además, cada año se debe renovar la acreditación de carencia de rentas para mantener el subsidio.

Subsidio para personas emigrantes retornadas.

El subsidio para emigrantes retornados está dirigido a los españoles que regresan a España después de haber trabajado en países fuera del Espacio Económico Europeo o donde no haya convenio de protección por desempleo. Para acceder, deben ser españoles, estar en situación de desempleo, y no haber recibido prestaciones por

desempleo en el país extranjero. Además, deben acreditar su condición de emigrantes retornados con un certificado oficial, haber trabajado al menos 12 meses en los últimos 6 años fuera de España, y cumplir con los requisitos de carencia de rentas.

El subsidio tiene una duración de hasta 18 meses, con prórrogas trimestrales, y su cuantía depende del tiempo transcurrido: el 95% del IPREM durante los primeros 180 días, el 90% hasta el día 360 y el 80% a partir del día 361. Si se trabaja a tiempo parcial, se reduce proporcionalmente.

Para solicitarlo, es necesario presentar el modelo oficial de solicitud, el documento de identificación, el certificado de emigrante retornado, un documento bancario, y la declaración de rentas del último ejercicio fiscal. La solicitud se debe presentar dentro de los seis meses posteriores al retorno, ya sea a través de la sede electrónica del SEPE, en la oficina de prestaciones o por correo administrativo.

Subsidio para las víctimas de violencia de género o sexual.

El subsidio por desempleo está dirigido a personas víctimas de violencia de género, sexual o la ejercida por padres o hijos, que estén desempleadas o trabajen a tiempo parcial. Las personas beneficiarias deben cumplir ciertos requisitos como no tener derecho a la prestación contributiva por desempleo, estar inscritas como demandantes de empleo, y carecer de rentas o tener responsabilidades familiares. La solicitud debe presentarse dentro de los 6 meses desde la fecha en que se acredite la condición de víctima.

El subsidio tiene una duración máxima de 30 meses, con variaciones si la persona ha sido beneficiaria de RAI anteriormente. La cuantía varía entre el 95% y el 80% del IPREM dependiendo del tiempo transcurrido. Se requiere documentación como el modelo oficial de solicitud, identificación personal, justificante de ingresos y la acreditación de la situación de violencia (sentencia, informe del Ministerio Fiscal, etc.).

La solicitud se puede presentar en la sede electrónica del SEPE, en oficinas de empleo (con cita previa), en cualquier oficina de registro público o por correo administrativo.

Subsidio Agrario personas trabajadoras de Andalucía y Extremadura.

El subsidio agrario es una prestación destinada a personas trabajadoras eventuales del Sistema Especial Agrario (SEASS) que residen en Andalucía y Extremadura, pensada para protegerlas en situaciones de desempleo. Existen dos tipos principales: el subsidio general y uno especial para mayores de 52 años. Este último está diseñado para quienes, además de cumplir los requisitos generales, han cotizado al subsidio de forma ininterrumpida durante los últimos 5 años y reúnen las condiciones para acceder a una pensión de jubilación, aunque sin haber alcanzado aún la edad para ello.

Para acceder al subsidio, es imprescindible residir en estas comunidades autónomas, haber cotizado un mínimo de 35 jornadas reales en el último año y estar inscrito como demandante de empleo, manteniendo dicha inscripción mientras se percibe la ayuda. Una normativa temporal vigente hasta junio de 2025 reduce este requisito a solo 10 jornadas para quienes lo soliciten dentro de este periodo. Además, el solicitante no debe

superar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en ingresos individuales, y los ingresos familiares también deben respetar ciertos límites que varían según el tamaño y la composición de la unidad familiar.

La duración del subsidio depende de varios factores, como la edad del solicitante, las responsabilidades familiares y las jornadas cotizadas. Por ejemplo, una persona menor de 52 años puede acceder a un máximo de 180 días, mientras que los mayores de esta edad pueden llegar a los 300 o incluso 360 días si cuentan con los periodos de cotización necesarios para jubilarse. En el caso de personas que participaron en el Empleo Comunitario en 1983, existe una tabla específica que establece la duración en función de las jornadas trabajadas, partiendo de un mínimo de 20.

En cuanto a la cuantía, los beneficiarios perciben el 80 % del IPREM diario vigente, descontándose del subsidio los días en que se haya trabajado o se haya recibido otra prestación, como la de incapacidad temporal o la correspondiente a situaciones de nacimiento o acogimiento. Además, durante el periodo de percepción, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) se encarga de abonar las cotizaciones a la Seguridad Social, asegurando así que el trabajador mantenga su cobertura social.

Para tramitar el subsidio, es necesario completar una solicitud oficial y aportar documentos que acrediten la identidad del solicitante y su situación laboral, como certificados de empresa, justificantes de ingresos y jornadas trabajadas, el libro de familia y datos bancarios. La inscripción como demandante de empleo es un paso previo indispensable. El plazo para presentar la solicitud es de 15 días hábiles desde el desempleo o desde que transcurran 12 meses del subsidio anterior. Puede gestionarse online a través de la Sede Electrónica del SEPE, en oficinas de prestaciones con cita previa, en oficinas de registro público o por correo.

El SEPE tiene un plazo de 15 días para resolver la solicitud y notificar al interesado, garantizando así una respuesta rápida y eficiente. Este subsidio, con sus requisitos y particularidades, busca ofrecer una red de seguridad a los trabajadores agrarios, reconociendo las condiciones específicas de su régimen laboral y su importancia en el tejido económico de estas regiones.

Renta Agraria.

La renta agraria es una prestación por desempleo destinada a trabajadores eventuales agrarios incluidos en el Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Ajena (SEASS) que residan en Andalucía o Extremadura.

Para acceder, se deben cumplir varios requisitos: estar empadronado en alguna localidad de estas comunidades durante al menos 10 años, haber cotizado un mínimo de 35 jornadas reales en los 12 meses previos, no superar ciertos límites de ingresos familiares, y no haber percibido el subsidio agrario en los últimos 3 años. Además, deben estar inscritos como demandantes de empleo y al corriente del pago de sus cuotas.

En cuanto a la duración y cuantía, el pago se calcula según las jornadas trabajadas y el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). Por ejemplo, de 35 a 64 jornadas se cobra el 80% del IPREM, y desde 180 jornadas el 107%. La duración varía

según la edad y responsabilidades familiares, con un máximo de 180 días para menores de 52 años y hasta 300 días para mayores de esta edad con cargas familiares.

La documentación necesaria incluye el modelo oficial de solicitud, identificación personal (DNI, NIE o pasaporte), libro de familia, certificado de empadronamiento, justificantes de ingresos y certificados de jornadas trabajadas, entre otros.

Para tramitarla, se puede presentar la solicitud a través de la Sede Electrónica del SEPE, oficinas de prestaciones con cita previa, registros públicos o por correo administrativo. Es obligatorio estar inscrito como demandante de empleo antes de la solicitud. El SEPE tiene 15 días para resolver la solicitud y 10 días adicionales para notificar al solicitante.

Complemento de apoyo al empleo.

El complemento de apoyo al empleo es una medida destinada a las personas que hayan agotado su prestación contributiva por desempleo o cuenten con cotizaciones insuficientes y, desde el 1 de noviembre de 2024, mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial o completo. Este complemento se aplica de manera obligatoria en todos los casos en que se den estas condiciones, lo que significa que, si se cumplen los requisitos, el subsidio se compatibiliza automáticamente con el empleo sin que haya opción de suspenderlo debido a la jornada laboral.

El principal objetivo de esta medida es facilitar que las personas que no tienen derecho a más prestaciones contributivas o que han agotado las que tenían, puedan seguir percibiendo una ayuda económica mientras trabajan a tiempo parcial o completo. La compatibilidad del subsidio con el empleo no es opcional, sino que se activa de oficio, lo que implica que, en cuanto se dé la situación, el trabajador empezará a recibir el complemento sin necesidad de solicitarlo de nuevo. Sin embargo, esta compatibilidad no se puede suspender por el hecho de estar trabajando a tiempo parcial o completo.

En cuanto a los requisitos, los beneficiarios deben haber agotado la prestación contributiva o tener cotizaciones insuficientes para acceder a ella. Además, deben contar con un contrato a tiempo parcial o completo. Es importante tener en cuenta que si se inicia un trabajo a tiempo completo o parcial después de que se haya reconocido el subsidio, el complemento de apoyo al empleo se aplicará igualmente. Si el contrato se extingue o se suspende, el subsidio debe reanudarse, siempre que se acredite que el trabajador sigue cumpliendo con los requisitos de carencia de rentas y, si es el caso, con las responsabilidades familiares. En este contexto, también se especifica que los días en los que se percibe el complemento de apoyo al empleo se restan de la duración total del subsidio.

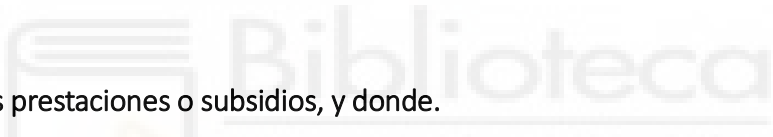
La duración máxima para percibir este complemento es de 180 días, independientemente de si el beneficiario tiene una o varias relaciones laborales. Durante este tiempo, el complemento se irá consumiendo de acuerdo con la duración del subsidio. Además, el complemento se ajusta a la jornada laboral pactada en el contrato, con un porcentaje que varía dependiendo de si la persona trabaja a tiempo completo o parcial. Por ejemplo, el porcentaje que se recibe del IPREM puede ser mayor si se trabaja a tiempo completo o con jornadas parciales más amplias, y va descendiendo a medida que la jornada laboral se reduce. En el primer trimestre del subsidio, las

personas que trabajen a tiempo completo recibirán 480 €, mientras que aquellas que lo hagan a tiempo parcial con menos del 50% de la jornada percibirán 360 €.

Es importante señalar que, si el beneficiario deja el trabajo que está compatibilizando con el subsidio y no se encuentra en una situación legal de desempleo, el subsidio puede suspenderse. En este caso, la persona deberá comunicar al SEPE la extinción del contrato en un plazo de 15 días hábiles para evitar posibles cobros indebidos. Asimismo, en algunos casos, el subsidio se suspende automáticamente si el trabajador comienza a laborar en empresas que se encuentren bajo un expediente de regulación de empleo, o si se trata de familiares cercanos del empleador.

Por último, la solicitud del complemento de apoyo al empleo debe hacerse a través de varios canales disponibles, como la Sede Electrónica del SEPE, las oficinas de empleo (previa cita), oficinas de registro público o por correo administrativo. El trabajador debe notificar cualquier cambio en su situación laboral, como el cese del contrato, para que el SEPE pueda ajustar el subsidio a su nueva situación.

En resumen, el complemento de apoyo al empleo es una herramienta que busca facilitar la transición al empleo para personas que ya han agotado sus prestaciones contributivas, permitiéndoles compatibilizar el subsidio con trabajos a tiempo parcial o completo. Sin embargo, esta compatibilidad es obligatoria y tiene un límite de duración, que depende de las circunstancias laborales y del subsidio original.

Trámites de las prestaciones o subsidios, y donde.

La prestación por desempleo y los subsidios por desempleo son ayudas económicas destinadas a personas que se encuentran en situación de desempleo y cumplen con los requisitos establecidos por la normativa vigente. Para solicitar estas ayudas, la documentación necesaria puede presentarse de manera sencilla a través de diversas vías.

En primer lugar, el proceso se puede realizar de forma online, aprovechando las plataformas electrónicas que han sido habilitadas por las autoridades competentes. A través de la Sede Electrónica del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), los solicitantes pueden presentar su solicitud, así como adjuntar toda la documentación requerida, sin necesidad de desplazarse físicamente. Esta vía es cómoda, rápida y accesible para todos los ciudadanos, siempre que dispongan de un medio para realizar trámites electrónicos, como el DNI electrónico o certificado digital.

Además de la opción online, también es posible presentar los documentos de forma presencial en las oficinas de empleo o en las entidades colaboradoras habilitadas para ello. En este caso, es necesario pedir una cita previa para realizar el trámite de manera ordenada y evitar esperas innecesarias. Las personas que prefieran la vía presencial o no cuenten con los medios digitales pueden acercarse a la oficina de empleo más cercana para presentar sus solicitudes y la documentación pertinente.

COMPARATIVA INTERNACIONAL DE LAS PRESTACIONES Y EL DESEMPLEO

Desempleo en Europa

Con los datos que tenemos a diciembre de 2024, en la zona euro el desempleo fue del 6,3% mientras en la Unión Europea se mantuvo en 5,9% por otro lado, hay que mencionar que el país que mayor tasa de desempleo tiene es España con 11,2%, también España ha sido líder en desempleo juvenil con una tasa del 26,7% bastante por encima de la media en los dos porcentajes.

En Europa, los países con menor tasa de desempleo son Chequia (2,6%), Malta (3,0%), y Polonia (3,1%), reflejando mercados laborales fuertes y baja población activa en búsqueda de empleo. En contraste, los países con mayor desempleo son España (11,2%), Grecia (9,8%), y Finlandia (8,8%), debido a factores como altas tasas estructurales de paro y problemas económicos persistentes.

Datos de: <https://datosmacro.expansion.com/paro>

Países con menor desempleo (menos de 4%):

- Chequia (2,6%): Este país tiene una baja tasa de desempleo gracias a un mercado laboral estable, políticas activas de empleo y una fuerte economía industrial.
- Malta (3,0%): La economía maltesa se centra en sectores como el turismo, la tecnología y los servicios financieros, lo que ha permitido una baja tasa de desempleo.
- Polonia (3,1%): El desempleo en Polonia es bajo, gracias a su economía dinámica, una gran inversión extranjera y políticas activas para integrar a los jóvenes al mercado laboral.

Países con desempleo medio (4 a 6%)

- Noruega (4,1%): La economía noruega, con su énfasis en el petróleo y el gas, tiene una tasa de desempleo baja, pero los desafíos surgen en la integración laboral de ciertos grupos.
- Irlanda (4,2%): Irlanda se beneficia de su crecimiento económico sostenido y su centro financiero, lo que mantiene el desempleo bajo, pero el paro juvenil sigue siendo una preocupación.
- Reino Unido (4,3%): A pesar de la incertidumbre por el Brexit, el Reino Unido sigue mostrando un desempleo bajo, aunque con disparidades regionales y sectores más afectados.

Países con desempleo alto (más de 6%):

- España (11,2%): A pesar de la mejora en los últimos años, España sigue enfrentando una alta tasa de desempleo, especialmente en jóvenes y mujeres, debido a una economía que aún no se ha recuperado completamente de la crisis económica.
- Grecia (9,8%): Grecia aún lucha contra las secuelas de la crisis financiera de 2008, con un desempleo alto, especialmente en las generaciones más jóvenes y en áreas rurales.

- Finlandia (8,8%): Aunque la economía finlandesa está diversificada, el desempleo es relativamente alto debido a la transición del sector industrial hacia la tecnología, lo que genera una brecha de habilidades.

Factores que influyen en el Desempleo

Las economías más diversificadas, como las de Alemania y los Países Bajos, tienen sectores industriales y tecnológicos robustos, lo que facilita un menor desempleo. En cambio, países con sectores más tradicionales (como España y Grecia) enfrentan más dificultades para generar empleo.

Las consecuencias de la crisis financiera global de 2008 todavía afectan a varios países, como Grecia y España, con un desempleo estructural y juvenil elevado.

Las naciones con políticas activas de empleo, como Polonia y Chequia, implementan programas para mejorar la empleabilidad, reducir las brechas de habilidades y facilitar la integración de los jóvenes al mercado laboral.

En países como Suecia y Finlandia, la automatización y la transición hacia la digitalización han creado nuevas oportunidades laborales, pero también ha generado desempleo en sectores tradicionales.

Prestaciones, Seguros sociales y Desempleo en Europa.

Vamos a ver algunas prestaciones de desempleo de países europeos, empezaremos analizando el país con la mayor prestación por desempleo en Europa:

Luxemburgo es el país con la mayor prestación por desempleo en Europa. En Luxemburgo, la prestación por desempleo está disponible para trabajadores que han perdido su empleo involuntariamente y cumplen con ciertos requisitos. Para poder acceder a la prestación, tienes que haber trabajado al menos 26 semanas en los últimos 12 meses, estar registrados como residentes y ser mayores de 16 años, pero menores de la edad de jubilación.

La cuantía de la prestación se calcula como un porcentaje del último salario neto, siendo generalmente el 80%, aunque puede aumentar al 87% si el beneficiario tiene dependientes. Existen límites máximos establecidos para evitar que los pagos superen cierto nivel de ingresos.

Los solicitantes deben estar registrados en la Agencia Nacional de Empleo (ADEM), demostrar disponibilidad inmediata para trabajar y participar activamente en la búsqueda de empleo. La duración del beneficio depende del historial laboral, pero se concede por un período limitado, con revisiones periódicas para evaluar la situación del solicitante.

A continuación, veremos el país con la peor prestación por desempleo en Europa:

El Reino Unido tiene una prestación por desempleo después del segundo mes del 17% del salario previo.

En el Reino Unido, las prestaciones por desempleo están diseñadas para cubrir necesidades básicas, pero son limitadas en comparación con otros países europeos. La Jobseeker's Allowance (JSA) proporciona hasta £74.70 semanales para personas mayores de 25 años y £59.20 para menores de esa edad, dependiendo de ingresos y ahorros. También está el Universal Credit, que ajusta los pagos según la situación personal, como tener hijos, discapacidades o la edad del solicitante, con una cantidad base y suplementos.

Para acceder, es necesario tener entre 18 años y la edad de jubilación, haber trabajado y cotizado al menos dos años (Clase 1), estar desempleado o con un empleo de menos de 16 horas semanales, residir en Inglaterra, Escocia o Gales, y demostrar disponibilidad para trabajar y búsqueda activa de empleo. Además, los ahorros del solicitante no deben exceder las £16,000.

La JSA tiene una duración máxima de seis meses, mientras que el Universal Credit se adapta a circunstancias más diversas, pero ambos requieren aceptar un "Compromiso del Reclamante", donde se acuerda participar activamente en la búsqueda de trabajo. Aunque estas prestaciones combinan elementos contributivos y no contributivos, son consideradas bajas en comparación con las ofrecidas en otros países europeos.

Es un sistema que combina prestaciones contributivas y no contributivas como esta última, pero suelen ser bajas con respecto a las de otros países europeos.

Un sistema de prestaciones único en Europa, podríamos decir que es el de Suiza:

En Suiza, las prestaciones por desempleo están diseñadas para ser un puente hacia el reintegro laboral, con reglas estrictas. Para acceder, es obligatorio haber trabajado 12 meses en los últimos dos años. La prestación cubre entre el 70% y el 80% del último salario, dependiendo de factores como el estado civil, tener hijos o discapacidades.

El sistema requiere una búsqueda activa de empleo con la presentación de 4 a 12 solicitudes mensuales. No cumplir puede llevar a multas o suspensiones del beneficio, incluso por un mes. Además, los desempleados deben participar en procesos de formación y asesoramiento obligatorio, gestionados por orientadores laborales.

La prestación puede extenderse hasta 24 meses en algunos casos, y el objetivo del sistema es garantizar que las personas encuentren empleo de manera eficiente, evitando que el desempleo se perciba como un periodo de descanso. Aunque exigente, el modelo es considerado efectivo para garantizar la reintegración laboral rápida.

Prestaciones, Seguros sociales y Desempleo en Norteamérica:

En Estados Unidos las prestaciones por desempleo cambian de condiciones y de requisitos casi en cada estado, y tienes que mirar en la web tu estado y mirar sus requisitos, y si resides en un estado y vives en otro, tendrás que aplicar para él estado en el que trabajabas, aunque por lo general todas tienen algunos puntos en común:

- Haya ganado un mínimo determinado de sueldo en los últimos 12-24 meses.
- Haya trabajado de forma constante por los últimos 12-24 meses.
- Esté buscando trabajo.

Los beneficios están sujetos a impuestos y pueden afectar otros programas como SNAP. El sistema es administrado por cada estado, ofreciendo flexibilidad y adaptándose a las condiciones locales.

En los Estados Unidos, las prestaciones por desempleo generalmente representan alrededor del 40% al 50% del salario promedio previo del trabajador, aunque la cantidad exacta depende del estado. Cada estado establece límites máximos en los pagos semanales, lo que puede reducir aún más el porcentaje en comparación con los ingresos más altos.

Todos los tramites relacionados con la prestación por desempleo en Estados Unidos se pueden hacer telemáticamente a través de Usa.gov, además también hay opción de hacer tramites telefónicamente y de manera presencial.

El desempleo en 2024 en Estados Unidos se sitúa alrededor del 4%

En Canadá tienen un sistema parecido, la prestación por desempleo o Employment Insurance (seguro de empleo) en Canadá protege a trabajadores en casos de desempleo, incapacidad temporal, maternidad, paternidad y cuidado familiar. Es obligatorio para empleados por cuenta ajena, opcional para autónomos, y financiado por empleadores y trabajadores.

Para acceder, se requiere haber cotizado entre 420 y 700 horas en el último año, según la tasa de desempleo provincial. La prestación, calculada como el 55% de los ingresos en las semanas mejor cotizadas, dura entre 14 y 45 semanas, dependiendo de las horas cotizadas y la tasa de desempleo.

En Canadá la tasa de desempleo se sitúa alrededor del 6,5%%

Prestaciones, Seguros sociales y Desempleo en Sudamérica:

En Sudamérica, hay solo seis países cuentan con sistemas de prestaciones por desempleo.

Uruguay (1981): Aplica a trabajadores suspendidos o despedidos. Los pagos son proporcionales al salario promedio de los últimos seis meses, disminuyendo progresivamente.

Argentina (1991): Protege a trabajadores asalariados despedidos sin causa justa o por fuerza mayor. Ofrece un pago mensual basado en el último salario, cobertura médica, asignaciones familiares y el reconocimiento de la antigüedad para la jubilación.

Brasil (1986): Beneficia a trabajadores con al menos 12 meses de aportes al Seguro Social, despedidos sin causa justa. El pago se calcula en función del promedio salarial de los últimos tres meses.

Chile (2001): Proporciona dos opciones: una Cuenta Individual de Cesantía y un Fondo de Cesantía Solidario. Incluye asignaciones familiares, cobertura médica y reconocimiento de aportes jubilatorios.

Colombia (2013): Requiere aportes de 1-2 años en los últimos tres años a la Caja de Compensación Familiar. Ofrece contribuciones a pensiones y salud (basadas en un salario mínimo), bono alimenticio y asistencia para encontrar empleo.

Ecuador (2016): Beneficia a trabajadores con 24 meses de contribuciones al Seguro Social y 60 días de desempleo. El pago es un porcentaje decreciente del salario previo.

De los seis países Sudamericanos que tienen una ayuda para los desempleados, aunque cada uno tiene particularidades, en general ofrecen pagos basados en el salario previo, con montos decrecientes. Las prestaciones duran en promedio seis meses y pueden incluir asistencia en la búsqueda de empleo, cotizaciones a la salud y pensión. La informalidad laboral limita su alcance, alcanzando solo a una pequeña parte de los desempleados reales.

La tasa de desempleo en América latina y Caribe esta alrededor del 6.5% aunque estas cifras no sean del todo reales, ya que hay mucha economía sumergida, y problemas regulatorios. En 2020 debido a varios factores como el COVID llego al 10% siendo la cifra oficial más alta de los últimos 20 años, aun así, la cifra oficial a noviembre de 2024 en España es más alta con 11,2%

Prestaciones, Seguros sociales y Desempleo en Asia y Pacifico:

Lo primero que hay que destacar en estas regiones es que tienen una economía informal, es decir, un alto porcentaje de los trabajadores son informales, o no existen para el sistema, lo que dificulta enormemente la retribución de las prestaciones de desempleo, así como la implementación de sistemas de seguridad social.

Según Wikipedia. El informe *Perspectivas sociales y del empleo en Asia y el Pacífico: Promover el trabajo decente para el desarrollo sostenible* (APESO) subraya los desafíos en los mercados laborales de la región más poblada del mundo. En 2020, la tasa de desempleo en la región se mantuvo en un 4,1%. Sin embargo, uno de cada cuatro trabajadores (446 millones) vive en pobreza extrema o moderada desde 2017, mientras que aproximadamente 930 millones de personas estaban empleadas en trabajos vulnerables.

En 2017, cerca de 1.200 millones de hombres y 700 millones de mujeres representaban el 60% de la fuerza laboral mundial. De estos, el 48,6% pertenecen a categorías vulnerables de empleo. Además, casi el 88% de la población laboral en Asia trabaja en el sector informal. Las condiciones de estos empleos son a menudo precarias, con jornadas laborales superiores a las 48 horas semanales, lo que convierte a la región en la más afectada por este fenómeno a nivel mundial.

En el caso de China, que posee la mayor fuerza laboral del mundo, las estadísticas muestran que su economía sigue experimentando una desaceleración. Sin embargo, el país no se encuentra entre los 10 con mayores índices de desempleo, sino que presenta uno de los más bajos del mundo, con un índice de solo 4,7%. Aunque las condiciones siguen siendo muy desfavorables, con largas jornadas y trabajo informal, además de con muchos salarios por debajo del salario mínimo.

Según International Social Security Association (ISSA) en los últimos años los países de esta región han tenido distintos avances a destacar:

- China: Amplió las prestaciones de desempleo y flexibilizó requisitos para trabajadores migrantes.
- Indonesia: Introdujo un programa de seguro de desempleo en 2021 con prestaciones escalonadas y apoyo formativo.
- Jordania: Implementó el programa “Istidama” para proteger ingresos durante la pandemia.
- Malasia: Ofrece múltiples subsidios y servicios de empleo centralizados mediante su portal MYFutureJobs.
- Arabia Saudita: Modificó el programa SANED durante la pandemia para ayudar a las empresas y preservar empleos.
- República de Corea: Extendió su seguro de desempleo a trabajadores autónomos y contratistas dependientes, además de fomentar el empleo entre mayores.

Lo que se pretende mejorando los sistemas es, que las prestaciones lleguen a los trabajadores con empleo informales, ya que es complicado formalizar los trabajos dado el gran porcentaje de empleos informales, además de garantizar la financiación de los sistemas.

En los últimos años y según los datos de (ISSA) indican una notable extensión de la cobertura de los programas, que beneficiaron a millones de personas y ayudaron a evitar despidos masivos. A su vez, se menciona la mejora en las tasas de colocación laboral, el aumento en la capacidad de tramitación de solicitudes, y la implementación de medidas de apoyo integral, como la formación y la asistencia psicológica.

Para finalizar, hay que poner en relevancia que los últimos años se han hecho avances en cuanto a materia de protección social y de desempleo, aquí algunos de los más importantes:

- MoHSS, China: En 2020, se distribuyeron subsidios por un valor de 104.200 millones de yuanes chinos (CNY) a 6,08 millones de empresas, beneficiando a 156 millones de empleados. Esto evitó despidos masivos. Además, 13,37 millones de personas recibieron prestaciones por desempleo, duplicando la cantidad de 2019. Se asignaron 150.900 millones de CNY para devoluciones y reducciones de las cotizaciones al seguro de desempleo.
- SSC, Jordania: En este país, 131.000 empresas redujeron sus costos operativos en 180 millones de JOD mediante subsidios salariales proporcionados por el gobierno. 90.000 trabajadores se beneficiaron de estos subsidios.
- SOCSO, Malasia: La capacidad de tramitación de solicitudes creció considerablemente, pasando de 18.988 casos en 2018 a 793.626 solicitantes en 2021. En 2020, 160.554 personas encontraron trabajo gracias al programa MYFutureJobs. Al mayo de 2021, 64.724 empleadores se habían registrado.

Para concluir con Asia y el Pacífico, tengo que decir que estas son unas de las regiones que más han progresado y en las que más cambios ha habido en materia de Seguros Sociales y desempleo, aunque hay mucho por hacer, ya que, al estar la mayoría de la población en empleos informales, no se puede llegar a la protección necesaria para las personas.

Prestaciones, Seguros Sociales y desempleo en África:

África sabemos que es el continente más castigado y menos protegido en materia de desempleo y protección social, en los últimos años se han hecho varios informes sobre la situación y se han iniciado planes para remediar esta situación, en 2014 encontramos la iniciativa de la OIT, enfocadas en la promoción del empleo decente, protección social y reducción de desigualdades. Destaca la formulación de políticas laborales en países como Marruecos, Ghana y Mozambique, y programas específicos para jóvenes, mujeres y comunidades rurales. Se menciona la necesidad de fortalecer sistemas de protección social como estabilizadores económicos, promover diálogos sociales tripartitos y abordar desafíos relacionados con empleo informal y trabajo vulnerable. Este enfoque busca vincular el desarrollo sostenible con la inclusión social y la mejora de las condiciones laborales.

Hace falta decir que los países africanos carecen de protección al desempleo, entonces vamos a ver que países la mayor tasa de empleo y que países tienen la mayor tasa de desempleo, aunque evidentemente, aunque son cifras oficiales, no son cifras reales, por que al igual que hemos visto en Asia, la tasa de empleo informal es muy elevada:

Países con mayor empleabilidad (Elaboración propia):

País	Último	Anterior	Referencia
Mauricio	93.8	93.7	2024-06
Nigeria	76.1	73.2	2024-06
Angola	61.6	60.2	2024-06
Ruanda	54.3	52	2024-08
Cabo Verde	51.8	51.8	2023-12
Sudáfrica	40.9	40.3	2024-09
Marruecos	37.6	38.4	2024-09

Países con menor empleabilidad (Elaboración propia):

Gabón	20.4	20.6	2023-12
Sudán	20.8	17.6	2023-12
Senegal	21.6	23.2	2024-06

Suazilandia	22.2	22.6	2023-12
Botsuana	27.6	25.9	2024-03
Yibuti	27.9	28	2022-12
Sudáfrica	32.1	33.5	2024-09
Angola	32.3	32.4	2024-06

Para concluir decir que, en África, el desempleo muestra fuertes disparidades. Sudáfrica registra las cifras más altas, mientras que Níger están entre las más bajas. Los jóvenes son especialmente afectados, con tasas alarmantes como el 80% en Yibuti y el 52% en Sudáfrica. Además, las mujeres enfrentan mayores retos de empleo que los hombres, con cifras significativas según el país. Estas desigualdades resaltan la necesidad de políticas de protección social inclusivas que mitiguen el desempleo y aborden las diferencias de género y edad en el continente, así como medidas urgentes de protección social para toda la población del continente.

La historia de la Seguridad Social y las prestaciones por desempleo en España es un reflejo de la evolución social, económica y política del país. Desde sus orígenes, se puede observar que la protección social ha estado profundamente influenciada por factores culturales y religiosos. La Iglesia, como primer ente proteccionista, desempeñó un papel crucial en la creación de un sentido de comunidad y solidaridad entre los más desfavorecidos. A través de las cofradías y gremios, se establecieron las bases de un sistema mutualista que buscaba ofrecer apoyo a los miembros en situaciones de necesidad, como enfermedad, viudez u orfandad. Este enfoque comunitario y de ayuda mutua fue fundamental en la formación de un rudimentario sistema de previsión social durante la Edad Media, donde la idea de la caridad y la asistencia a los necesitados era predominante.

Con el paso del tiempo, la necesidad de un sistema más estructurado y formalizado se hizo evidente, especialmente con la industrialización y el crecimiento de la clase trabajadora. En este contexto, la Seguridad Social comenzó a tomar forma como un sistema organizado que buscaba ofrecer protección a los trabajadores frente a los riesgos laborales y situaciones de desempleo. A lo largo del siglo XX, se implementaron diversas reformas y legislaciones que ampliaron las coberturas y prestaciones, adaptándose a las necesidades cambiantes de la sociedad. La creación de la Caja Nacional contra el Paro Forzoso en la década de 1930, por ejemplo, marcó un hito importante al establecer un sistema de prestaciones por desempleo financiado en parte por el Estado y en parte por las contribuciones de empleadores y trabajadores.

En las últimas décadas, la Seguridad Social en España ha continuado evolucionando, buscando mejorar la acción protectora y extender las prestaciones a colectivos que anteriormente no estaban cubiertos. Esto ha sido parte de un esfuerzo más amplio para garantizar una mayor estabilidad económica y social, especialmente en tiempos de crisis. Las reformas han buscado no solo ofrecer un apoyo financiero a quienes pierden su empleo, sino también fomentar la reintegración laboral y la formación profesional,

reconociendo que el desempleo no solo afecta a la economía individual, sino que tiene repercusiones en la cohesión social y el bienestar general de la población.

En conclusión, la historia de la Seguridad Social y las prestaciones por desempleo en España es un testimonio de la evolución de la solidaridad social y la necesidad de un sistema que proteja a los más vulnerables. A medida que la sociedad continúa cambiando, es fundamental que se mantenga el compromiso de fortalecer y expandir la protección social, garantizando que todos los ciudadanos tengan acceso a un nivel mínimo de seguridad y bienestar en tiempos de necesidad.

Luego vimos la prestación por desempleo en España es un componente esencial del sistema de Seguridad Social, diseñado para ofrecer apoyo a aquellos trabajadores que, habiendo perdido su empleo, se encuentran en una situación de vulnerabilidad económica. Este sistema no solo proporciona un alivio financiero temporal, sino que también refleja el compromiso del Estado con la protección social y el bienestar de sus ciudadanos. A lo largo de los años, la prestación por desempleo ha evolucionado en respuesta a las cambiantes dinámicas del mercado laboral y las necesidades de la población, adaptándose a las realidades económicas y sociales del país.

la prestación por desempleo en España es su enfoque en la disponibilidad y disposición de los beneficiarios para trabajar. Este enfoque no solo busca proporcionar un apoyo económico, sino también incentivar la reintegración laboral activa. Los beneficiarios deben demostrar su compromiso con la búsqueda de empleo, lo que implica registrarse en las agencias de empleo y participar en programas de formación y orientación laboral. Este aspecto es crucial, ya que el desempleo no solo afecta a la economía individual, sino que también tiene repercusiones en la economía del país.

La duración y cuantía de la prestación por desempleo están directamente relacionadas con el tiempo de cotización del trabajador. Este sistema de escalas progresivas, donde un mayor tiempo de cotización se traduce en un mayor tiempo de cobertura, busca premiar la estabilidad laboral y fomentar la continuidad en el empleo. Sin embargo, también plantea desafíos, especialmente en un contexto donde el empleo temporal y la precariedad laboral son cada vez más comunes. Muchos trabajadores, especialmente los jóvenes y aquellos en sectores con alta rotación, pueden encontrar dificultades para acceder a una prestación adecuada debido a la falta de un historial de cotización suficiente.

Además, la crisis económica de 2008 y sus secuelas han puesto de manifiesto las debilidades del sistema de prestaciones por desempleo en España. El aumento del desempleo estructural y juvenil ha llevado a la necesidad de revisar y reformar las políticas de empleo y protección social. En este sentido, se han implementado diversas medidas para mejorar la empleabilidad y reducir las brechas de habilidades, así como para facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral. Sin embargo, la efectividad de estas políticas sigue siendo cuestionable.

Otro aspecto relevante es la comparación de las prestaciones por desempleo en España con las de otros países europeos. Mientras que algunos países, como Luxemburgo, ofrecen prestaciones más generosas ya que casi nadie tiene que pedir esta prestación por entre otras cosas la alta empleabilidad, España se enfrenta a desafíos en términos de cobertura y cuantía. Esto resalta la necesidad de un análisis crítico y de la

implementación de políticas que busquen no solo mejorar la cantidad de las prestaciones, sino también cambiar las políticas de empleo y empezar a plantear otros modelos de trabajo para dar más empleo e incentivar la empleabilidad, ya que España en 2024 es de los países europeos con más baja productividad. La experiencia de otros países puede ofrecer valiosas lecciones sobre cómo abordar el desempleo, mejorar la protección social y la empleabilidad, porque hay que recordar que somos de los países con más desempleo de Europa.

En conclusión, la prestación por desempleo en España es un pilar fundamental del sistema de Seguridad Social, diseñado para ofrecer apoyo a los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad. A medida que el mercado laboral continúa evolucionando, es crucial que el sistema de prestaciones se adapte a las nuevas realidades, garantizando que todos los ciudadanos tengan acceso a una protección adecuada.

Por último, en la comparativa internacional de las prestaciones y el desempleo. La comparativa internacional de las prestaciones por desempleo nos revela una gran cantidad diferente de enfoques y sistemas que reflejan las particularidades económicas, sociales y culturales de cada país o región. Es fundamental para entender cómo diferentes formas para abordar el desafío del desempleo y la protección social, así como para identificar buenas prácticas que podrían ser adaptadas o adoptadas en otros sitios.

Uno de los aspectos más destacados de la comparativa es la variabilidad en la generosidad de las prestaciones por desempleo. Por ejemplo, Luxemburgo se posiciona como el país con la mayor prestación por desempleo en Europa, ofreciendo un porcentaje significativo del último salario neto a los trabajadores que han perdido su empleo involuntariamente. Este enfoque no solo proporciona un sustento económico a los desempleados, sino que también refleja un compromiso con la justicia social y la estabilidad económica. En contraste, otros países presentan sistemas menos generosos, lo que puede resultar en una mayor vulnerabilidad para los desempleados y sus familias. La duración de las prestaciones también varía considerablemente entre países. En algunos lugares, como Suecia y Finlandia, las prestaciones pueden extenderse por períodos prolongados, lo que permite a los beneficiarios tener un margen de tiempo suficiente para encontrar un nuevo empleo adecuado. Sin embargo, en otros contextos, las prestaciones son más limitadas, lo que puede llevar a una presión adicional sobre los desempleados para aceptar cualquier oferta de trabajo, independientemente de su adecuación o calidad. Esta diferencia en la duración de las prestaciones puede influir en la calidad del empleo que los desempleados logran conseguir, así como en su bienestar.

También es clave en la comparativa internacional es la relación entre las prestaciones por desempleo y las políticas activas de empleo. Tenemos países como Polonia y Chequia han implementado programas centrados en la mejorar la empleabilidad, reducir las brechas de habilidades y facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral. Para complementar las prestaciones por desempleo, ya que no solo proporcionan un apoyo financiero, sino que también fomentan la reintegración laboral. En este sentido, España podría beneficiarse de una mayor inversión en políticas activas que acompañen a las prestaciones, ayudando a los desempleados a adquirir nuevas habilidades y a adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral, para aumentar la empleabilidad.

En Asia y África hay que incentivar políticas de creación de sistemas de protección social ya que la mayoría de los países no tienen sistemas contra el desempleo y como hemos podido ver, en los países africanos hay altas tasas de desempleo y al igual que en Asia hay muchos trabajadores en trabajos informales, es decir que no están regulados, y aunque realmente si estén trabajando no pueden finalmente acceder a estas prestaciones.

En conclusión, la comparativa internacional de las prestaciones por desempleo ofrece valiosas lecciones sobre cómo diferentes países abordan el desafío del desempleo y la protección social. A medida que España continúa enfrentando sus propios desafíos en este ámbito, es fundamental aprender de las experiencias de otros países, adaptando las mejores prácticas a su contexto específico. Esto implica no solo mejorar la generosidad y duración de las prestaciones, sino también fortalecer las políticas activas de empleo y garantizar que el sistema de protección social sea capaz de responder a las necesidades cambiantes de la fuerza laboral. La protección del desempleo debe ser vista como un pilar fundamental para la justicia social y la estabilidad económica, y su mejora continua es esencial para el bienestar de todos los ciudadanos.

BIBLIOGRAFÍA TFG

[Manual de historia social del trabajo - Universidad Miguel Hernandez](#) - Aizpuru, Mikel 1963-; Rivera Blanco, Antonio.

[Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo - Universidad Miguel Hernandez](#) - Chamocho Cantudo, Miguel Ángel, 1969-; Ramos Vázquez, Isabel.

[Las prestaciones de la seguridad social : teoría y práctica - Universidad Miguel Hernandez](#) – Fernández Orrico, Francisco Javier.

LECTURAS DE INTERNET

[Como desaparecieron los Gremios de la España Medieval - Tour Historia](#)

[De lo social y mucho más: Código de Trabajo de 1926](#)

[Desde mi cátedra: DEL DERECHO DEL TRABAJO DEL FRANQUISMO AL DERECHO DEL TRABAJO DE LA DEMOCRACIA ESPAÑOLA: Un testigo de excepción](#)

[In Memoriam de Joaquín Gutiérrez Cano: Franco y los derechos laborales](#)

<https://www.elnotario.es/index.php/hemeroteca/revista-30/1239-las-pensiones-de-jubilacion-y-su-reforma-permanente-0-043673665303433>

https://www.bde.es/f/webbde/GAP/prensa/ficheros/es/mfo150409_notaservicioestudios.pdf

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>

https://es.wikipedia.org/wiki/Pacto_de_Toledo

https://es.wikipedia.org/wiki/Sistema_Nacional_de_Empleo

<https://www.avqlegal.com/guia-completa-con-las-reformas-laborales-y-de-seguridad-social-mas-importantes-aprobadas-en-espana-con-ocasion-del-covid-19/>

<https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/reforma-laboral-2022>

<https://www.sepe.es/HomeSepe/prestaciones-desempleo/prestacion-contributiva/prestacion-contributiva-mas-de-un-anyo.html>

https://www.visualcapitalist.com/unemployment-benefits-in-oecd-countries/#:~:text=Luxembourg%20tops%20the%20rankings%20of,full%20year%20out%20of%20work.&text=%F0%9F%87%BA%F0%9F%87%B8%20U.S.&text=*Not%20formally%20in%20the%20OECD.

<https://www.csl.lu/en/your-rights/employees/end-of-employment-contracts/unemployment-compensation/>

https://www.visualcapitalist.com/unemployment-benefits-in-oecd-countries/#google_vignette

https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2024-10-22/espanol-suiza-como-hacen-cobrar-paro-no-son-vacaciones-1qrt_3988285/#:~:text=En%20Suiza%2C%20para%20acceder%20a,tipos%20de%20discapacidad%2C%20explica%20Cubero.

<https://es.euronews.com/business/2023/08/03/este-pais-tiene-las-peores-prestaciones-por-desempleo-del-norte-de-europa>

file:///C:/Users/Pau%20Soler%20Bosca/Documents/UMH%204%C2%BA%20RRLL%20Y%20RRHH/TFG/NOTICIAS/prestaciones_y_subsidios_seguridad_social_britanica_2021.pdf

<https://www.usa.gov/es/beneficios-desempleo>

<https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/canada/webempleo/es/condiciones-trabajo/desempleo/index.htm>

https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_Asia#:~:text=Casi%20el%2088%25%20de%20la,6%25%20en%20los%20%C3%BAltimos%20a%C3%B1os.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@exrel/documents/genericdocument/wcms_490160.pdf

<https://es.tradingeconomics.com/country-list/employment-rate?continent=africa>

<https://www.statista.com/statistics/1286939/unemployment-rate-in-africa-by-country/>

LEGISLACIÓN

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-613>

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-23102-consolidado.pdf>

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-21990-consolidado.pdf>

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/478b944d-eaec-41fe-9d87-cbe851107452/H%C2%AA%2Bde%2Bla%2Bweb_2.0_N.pdf?MOD=AJPERES

[Real Decreto-ley 2/2024 para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.](#)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990>

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/1978/11/16/36/con>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1966-6647>

<https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/05/27/pdfs/GMD-1931-147.pdf>

