



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

1. Introducción.

La Constitución del 78 introduce dentro de la protección del sistema de Seguridad Social al desempleo.

La TRLGSS-2015 (art. 262) define la contingencia de desempleo como aquella en la que se encuentran quienes “pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo”.

Se trata de una protección de personas con aptitud para el trabajo, y que además buscan trabajo (se entiende que buscan trabajo por el mero hecho de estar apuntado como demandante en una oficina del Servicio Público de Empleo Estatal o autonómico con competencias transferidas, ej. en Andalucía el SAE).

Pero, además, el desempleado protegido es aquél que tuvo un trabajo y lo perdió, aunque también se protege a los trabajadores a los que se les reduzca la jornada, en aplicación del art. 47 del ET, de forma temporal; no se tendrán en cuenta a efecto de protección por desempleo las reducciones de jornada que sean definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.

La protección por desempleo que ofrece la LGSS se aplica por igual a los trabajadores de todos los regímenes que integran el sistema, con dos excepciones:

A) El sistema especial de desempleo de los trabajadores eventuales del campo.

B) Los trabajadores que no tienen derecho a la protección por desempleo porque su régimen no lo contempla: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, aunque sí un sistema especial de compensación “por fin de actividad”, trabajadores del Régimen Especial del Mar (los autónomos y los retribuidos a la parte en embarcaciones de menos de 10 Tn. de registro bruto, los demás sí),



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

empleados de hogar, estudiantes, y funcionarios (salvo los de empleo de Administraciones Públicas que tengan previsto para cotizar por ésta contingencia).

Desde el punto de vista legal, debe señalarse que la legislación realiza una distinción estableciendo dos niveles de protección del desempleo: el contributivo, donde se van a dar lo que la Ley denomina “prestaciones por desempleo” y el asistencial donde se van a otorgar lo que la Ley denomina “subsídios de desempleo”. La diferencia entre uno y otro nivel no va a ser, en principio, porque se haya cotizado o no, puesto que en ambos en la mayoría de los casos se exige cotización previa, sino por el hecho de que en el nivel asistencial se otorgan en casi todos los casos cuando haya una verdadera situación de necesidad por una carencia de rentas y en el nivel contributivo se tiene como objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de un empleo anterior (art. 263 TRLGSS-2015).

2. Las prestaciones por desempleo: el llamado nivel contributivo.

2.1 Los requisitos del hecho causante.

Vienen recogidos en el art. 266 TRLGSS-2015:

2.1.1 *Afiliación/alta o situación asimilada al alta;* (juega el principio de alta presunta y el de automaticidad de prestaciones)

2.1.2 Período de carencia.

Tener cubierto un período mínimo de cotización dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. Por lo que se refiere al período mínimo de cotización cubierto, habría que atender a la tabla establecida en el art. 269 TRLGSS-2015 donde se establece un listado de períodos de cotización siendo el mínimo exigido de 360 días.



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

2.1.3 Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad.

2.1.4 Encontrarse en situación legal de desempleo.

Entendiendo ésta como una serie de supuestos en los que el individuo cesa en su trabajo involuntariamente o con voluntariedad justificada. Son supuestos inventariados por la Ley y por los que el individuo podrá acceder a las prestaciones por desempleo, mientras que si cesa voluntariamente no tendrá acceso a las prestaciones por desempleo, aunque cumpliera los demás requisitos.

Son situaciones legales de desempleo las recogidas en el art. 267 TRLGSS-2015:

A) Extinción de la relación laboral.

- Despido, independientemente de su calificación posterior.
- Despido individual por circunstancias objetivas del art. 52 del ET.
- Despido colectivo de conformidad con el art. 51 ET.
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.
- Terminación del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.
- Extinción de contrato por el empresario durante el período de prueba, a instancias del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados como situación legal de desempleo, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.
- Extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, en los casos de traslado, modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, o "despido indirecto" del art 50 ET.
- Extinción del contrato por incapacidad permanente total del trabajador con Resolución de la Entidad Gestora, con opción entre esta prestación y la de invalidez permanente total.



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

acreditado período de cotización para ello o se trate de supuestos de suspensión de una relación laboral o de reducción de jornada autorizados en un expediente de regulación de empleo.

2.2 El contenido de la acción protectora.

En principio y de modo general se otorgan dos tipos de prestaciones:

2.2.1 Económicas indirectas.

Consiste en el abono a la Seguridad Social por parte del SPEE de las cotizaciones mientras el beneficiario esté cobrando las prestaciones económicas directas, ex art. 265 y 273 TRLGSS. El Servicio Público de Empleo Estatal abona el 100% de la aportación empresarial a la cotización y el trabajador abona su parte que se descontará del importe de la prestación mensual de desempleo. Las cotizaciones se efectúan por las contingencias comunes de la Seguridad Social (jubilación, invalidez permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, protección a la familia, asistencia sanitaria y farmacéutica).

2.2.2 Económicas directas.

Son el pago al beneficiario de sumas de dinero que compensan su defecto de rentas.

A) Cuantía de la prestación (art. 270 LGSS y art. 4 del RD 625/85).

Será el resultado de aplicar a una base reguladora un porcentaje. La base reguladora será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos seis meses (180 días) anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar (en el caso de que exista algún descubierto de cotización durante alguno de los días computables a efectos de determinar la base reguladora, ésta se completará estimando la que hubiese correspondido de haberse cotizado). Para el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo se excluirán las retribuciones por horas extraordinarias realizadas en dicho período, con independencia de que se incluyan en la base de cotización por dicha contingencia (ex art. 147 TRLGSS).



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Según la Ley Orgánica de Igualdad, en los supuestos de reducción de jornada para el caso de nacimiento de hijos prematuros, cuidados de hijos o personas discapacitadas o trabajadoras víctimas de violencia de género, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial. Además, si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima de las prestaciones por desempleo se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.

Por lo que se refiere al porcentaje a aplicar éste, será variable dependiendo del momento temporal de la prestación en que nos encontremos: el 70 por 100 durante los ciento ochenta primeros días y el 50 por 100 a partir del día ciento ochenta y uno.

Es muy importante observar si la cuantía obtenida del resultado de aplicar el porcentaje a la base reguladora sobrepasa o no los topes máximos y mínimos establecidos (art. 270.3 TRLGSS y 4 del RD 625/85).

- Tope mínimo de la prestación.

Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo el importe de la prestación no podrá ser inferior al 80% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

Cuando el trabajador tenga al menos un hijo a su cargo el importe de la prestación no podrá ser inferior al 107% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

- Tope máximo de la prestación.

El importe máximo de la prestación está en función de que el beneficiario tenga o no hijos a cargo:



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- Sin hijos a cargo: será el 175% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.
- Con hijos a cargo: en caso de que tenga un hijo, el importe máximo será el 200% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte. En caso de que tenga dos o más hijos, el importe máximo será el 225% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, el tope máximo y mínimo de la prestación se calculará aplicando a los topes máximos y mínimos establecidos el mismo porcentaje que suponga la jornada realizada sobre la habitual de la empresa.

Se entiende por hijos a cargo los menores de 26 años o mayores incapacitados que carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores al SMI y convivan con el beneficiario.

B) Duración.

La duración de la prestación por desempleo lo va a ser en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, teniendo en cuenta que esos 6 años pueden alargarse si hubo una suspensión del contrato de trabajo. Se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa.

El período que corresponde a las vacaciones se computará como período de cotización a los efectos de determinar la duración de la prestación ya que durante dicho período se considerará al trabajador en situación asimilada a la de alta.

Para ello se establece una escala (art. 269 TRLGSS):



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Período de cotización Período de prestación (días)

Desde 360 hasta 539 120

Desde 540 hasta 719 180

Desde 720 hasta 899 240

Desde 900 hasta 1.079 300

Desde 1.080 hasta 1.259 360

Desde 1.260 hasta 1.439 420

Desde 1.440 hasta 1.619 480

Desde 1.620 hasta 1.799 540

Desde 1.800 hasta 1.979 600

Desde 1.980 hasta 2.159 660

Desde 2.160 en adelante 720

2.3 Dinámica y gestión.

2.3.1 Gestión.

La gestión del desempleo se lleva a cabo por el SPEE.

2.3.2 Dinámica.

El nacimiento de las prestaciones será a partir de la situación legal de desempleo, siempre que se solicite dentro de los 15 días hábiles siguientes, salvo casos de fuerza mayor. El sujeto deberá haberse inscrito como demandante de empleo para recibir las prestaciones. Además de suscribir el compromiso de actividad.

En los casos de despido dicho plazo podrá contar desde el momento de la extinción, desde el momento de la celebración de la conciliación o desde la fecha en que se comunique la sentencia.

En cualquier caso, si el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos, la situación legal y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

dicho período, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes a la finalización del mismo. El citado período deberá constar en el Certificado de Empresa a estos efectos.

En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo.

Por lo que se refiere a la tramitación, se deberá solicitar el reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo ante la entidad gestora correspondiente que no es otra que el SPEE (art. 294 TRLGSS). A la solicitud deberá adjuntarse certificado de empresa y copia del documento acreditativo de la situación legal de desempleo, salvo en el caso de fuerza mayor, en el que será suficiente cualquier medio de prueba admitido en Derecho (además el SPEE podrá exigir la aportación de copia de los documentos oficiales de cotización y salarios que estime necesario), ex art. 21.5 RD 625/85.

El SPEE una vez reconocido el derecho remitirá al solicitante la resolución adoptada. El pago será por meses vencidos a través de la entidad bancaria elegida por el sujeto.

De la cuantía de la prestación correspondiente se deducirán además de los descuentos referentes al IRPF, y las cotizaciones que correspondan al trabajador durante la prestación por desempleo.

El pago de la prestación corresponde al propio SPEE, lo que supone, en cierta medida la ruptura del principio de unidad de caja o caja única recogido en el propio art. 74 TRLGSS. El abono de la prestación se realizará por mensualidades de 30 días, dentro del mes inmediato siguiente al que corresponda el devengo. En todo caso, el derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

Como medida de fomento de autoempleo, en empresas de economía social y también para jóvenes emprendedores en otro tipo de sociedades mercantiles, en algún caso individual, o en particular cuando así lo establezca algún programa de fomento del empleo, el artículo 296.3



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

TRLGSS indica que la Entidad Gestora (SPEE) podrá abonar por una sola vez el valor actual del importe, total o parcial, de la prestación de nivel contributivo, a que tenga derecho el trabajador y que esté pendiente por percibir.

Asimismo, podrá abonar a través de pagos parciales el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador para subvencionar la cotización del mismo a la Seguridad Social.

Se produce la suspensión si se realiza un trabajo con duración inferior a 12 meses, terminado el trabajo el sujeto reanudará la prestación suspendida o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a 24 meses o 60 meses para jóvenes emprendedores. La reanudación supone el derecho a percibir la prestación de desempleo por el período que restase y con las bases y tipos que correspondiesen en el momento de la suspensión (art. 13.1 y 3 RD 625/85).

Se produce la extinción, entre otras cosas, si se rechaza una colocación adecuada. Se entenderá por colocación adecuada la profesión demandada por el trabajador y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada siempre que su duración hubiese sido igual o superior a tres meses. Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de Empleo puedan ser ejercidas por el trabajador.

La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera el 25 por 100 de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial.

Además, dicha colocación, para entenderse adecuada, deberá implicar un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, o aunque se trate de trabajos de colaboración social.

En todo caso, para la interpretación de lo que sea “colocación adecuada”, el Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta las circunstancias profesionales y personales del desempleado, así como la conciliación de su vida familiar y laboral, el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el desplazamiento, así como las características de los mercados locales de empleo. El salario correspondiente a la colocación para que ésta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al salario mínimo interprofesional una vez descontados de aquél los gastos de desplazamiento.

No se sancionará la no participación de la acciones de mejora de la ocupabilidad (por ser voluntaria) para los beneficiarios de las prestaciones contributivas durante los 100 primeros días de percepción. En cambio, con la reforma del 2012, se modifica la DT 6ª de la Ley 42/2002, convierte en obligatoria para los trabajadores desempleados los programas de sustitución de los trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo.

La realización de un trabajo por cuenta ajena 12 meses o más o por cuenta propia de 24 meses o 60 meses para jóvenes emprendedores, en este caso existe un derecho de opción, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas; en caso de que se opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiese optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior (art. 210.3 LGSS y 3.2 RD 625/85).

2.3.3 Maternidad, paternidad y desempleo.



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Pueden observarse dos situaciones:

- Cuando los trabajadores se encuentren en situación de maternidad o paternidad y durante ella se extinga su contrato, por alguna de las causas que supongan entrar en situación legal de desempleo, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o paternidad hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, se reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.

El momento de solicitarla será durante los quince días siguientes al momento en que se extinga la situación de maternidad.

- Por otro lado, cuando los trabajadores reciban la prestación por desempleo entren en situación de maternidad o paternidad percibirá la prestación por esta última en la cuantía que le correspondiera. Y la duración de la misma será la establecida legalmente.

Lo más importante es el ART. 284.2 del TRLGSS, introducido por la Ley Orgánica para la Igualdad, que convierte las situaciones de maternidad y paternidad durante la percepción de la prestación por desempleo en una suspensión de la misma con reanudación posterior.

2.3.4 Incapacidad temporal.

Pueden observarse dos casos:

- Trabajador en situación de incapacidad temporal que se le agota su contrato de trabajo.

En este supuesto, el trabajador seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, pero la cuantía de la misma será igual a la que se debería de cobrar en situación de desempleo. Seguirá cobrando la prestación de incapacidad temporal, en la cuantía indicada, hasta el momento en que se extinga por curación, momento en el que se pasará a situación legal de desempleo (pasando a ser beneficiario de la prestación o subsidio por que pudiera corresponderle).

La cuantía de la prestación de la incapacidad temporal en estos casos, es que cuando se acceda a la prestación por desempleo tras esta situación de incapacidad temporal con el contrato de trabajo extinguido, se descontará del período de percepción de la prestación, como período ya



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

desempleo, continuará percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80% del IPREM, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias (que es la cuantía general del subsidio por desempleo).

Finalmente, y tanto para la maternidad como para la situación de incapacidad temporal, aunque el reconocimiento al derecho de tales prestaciones le corresponde al INSS, será el SPEE por pago delegado quien abone la prestación. Durante dicho período el SPEE seguirá cotizando por el trabajador desempleado (y con el límite de la duración de la prestación por desempleo).

3. El subsidio por desempleo: el mal llamado nivel asistencial.

3.1 Los requisitos del hecho causante.

3.1.1 Comunes:

- A) Figurar inscrito como demandante de empleo.
- B) Carecer de rentas superiores al 75% del SMI, “excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias”.
- C) Espera de un mes de inscripción como demandante de empleo siempre que durante el mes de espera, o durante la percepción del subsidio, no se rechace oferta de empleo adecuada, ni se nieguen a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión industrial.
- D) En algunos supuestos, el tener responsabilidades familiares. Se entiende por responsabilidades familiares tener a cargo al cónyuge, hijos menores de 26 años o mayores incapacitados o menores acogidos, cuando la renta del conjunto de la unidad familiar, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros supere el 75% del SMI (excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias). No se considerará a cargo el cónyuge, hijos o menores acogidos, con rentas de cualquier naturaleza superiores al 75% del SMI (excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias).



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

3.1.2 Especiales:

Dependen de cada tipo de situación protegida, se verán posteriormente.

3.2 El contenido de la acción protectora.

En principio y de modo general se otorgan dos tipos de prestaciones:

3.2.1 Económicas indirectas.

Consiste en el abono a la Seguridad Social por parte del SPEE de las cotizaciones mientras el

beneficiario éste cobrando las prestaciones económicas 14Pxééé;jn,hzzPéíézBjjo,4Pxéz4:jn,AP:Bé:íjc,hsízA:zAjt,,íPíEA



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- Requisitos

Además de los generales,

- Haber agotado la prestación por desempleo.
- Tener responsabilidades familiares.

- Duración.

6 meses prorrogables por iguales períodos hasta una máximo de 18, salvo:

- Los menores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de 6 meses pueden tener una prórroga adicional (o sea hasta 24 meses).
- Los mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de 4 meses tienen derecho a prórroga adicional de 6 meses más.
- Los mayores de 45 años que han agotado una prestación por desempleo de 6 meses tienen derecho a dos prórrogas adicionales de 6 meses (hasta un total de 30).

La edad deberá tenerse ya en el momento de agotarse la prestación contributiva.

B) Trabajadores mayores de 45 años que han agotado una prestación por desempleo, cualquiera que sea su duración, y no tengan responsabilidades familiares.

- Requisitos.

Además de los generales;

- Haber agotado la prestación contributiva.
- Tener 45 años cumplidos.

- Duración

6 meses, sin prórroga.

C) Trabajadores emigrantes retornados.

- Requisitos

Además de los generales,



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- Requisitos

Además de los generales,

- Tener cotizados en algún Régimen de la Seguridad Social que coticen al desempleo al menos 3 meses y no tener período de carencia suficiente y tengan responsabilidades familiares.
- Tener cotizados en un Régimen de la Seguridad Social que cubra el desempleo en al menos 6 meses y no tenga período de carencia y no tenga responsabilidades familiares.

- Duración

- Si hay responsabilidades familiares:

3 meses, si se cotizó 3 meses.

4 meses, si se cotizó 4 meses.

5 meses, si se cotizó 5 meses.

21 meses, si se cotizó 6 o más meses.

- Si no hay responsabilidades familiares:

6 meses, si se cotizó 6 meses.

Tales períodos cotizados no se podrán tener en cuenta para un futuro derecho en el nivel contributivo.

3.3.2 Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 55 años “prejubilación”.

A) Requisitos

Además de los generales,

- a) Tener cumplidos 55 años en la fecha de la solicitud.
- b) Haber cotizado por desempleo un mínimo de 6 años a lo largo de su vida laboral.
- c) Estar incluido en alguno de los supuestos siguientes:
 - Haber agotado una prestación contributiva aunque no tenga responsabilidades familiares.
 - Ser emigrante retornado sin derecho a prestación contributiva por desempleo.
 - Ser liberado de prisión sin derecho a prestación contributiva por desempleo.
 - Haberse recuperado o mejorado de una incapacidad permanente, perdiendo dicha prestación.



LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- Estar en situación legal de desempleo sin derecho a prestación contributiva por no tener período de carencia, no hace falta que tenga responsabilidades familiares, pero si que haya cotizado al menos 3 meses.
 - Trabajador que al cumplir los 55 años sea beneficiario del subsidio por desempleo, y los que hayan permanecido inscritos desde el agotamiento de la prestación o subsidio de desempleo y cumplan la edad, salvo los trabajadores fijos discontinuos mientras que tengan esa condición.
- d) Cumplir todos los requisitos para la obtención de la pensión de jubilación, salvo la edad.

B) Duración

Se limita la misma hasta el momento en que el trabajador alcance la edad que le permita acceder a una pensión de jubilación contributiva, esto es 65 o 67 años en su caso.

En cualquier caso, sería conveniente una actuación eficaz “pro beneficiario” de la Administración de la Seguridad Social en este sentido. Esto es, que cuando el beneficiario cumpla la edad de acceso a la jubilación en su modalidad anticipada se le indicará la cuantía que obtendría como jubilado anticipado para que la comparen con la que tienen como beneficiario de un subsidio por desempleo para mayores de 55 años y, conforme a ello, los mismos puedan elegir lo que más les convenga.