

LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO (ART. 267 DE LA LGSS)

Es la situación que da opción, en su caso, a las prestaciones, subsidios y ayudas de desempleo requiere fundamentalmente que el cese del último empleo haya sido involuntario y se **permanezca inscrito ininterrumpidamente como demandante de empleo** desde dicha fecha. Esta situación legal es una de las circunstancias que otorgan la **Situación Asimilada al Alta (SAA)**, imprescindible para el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social.

Con más detalle se consideran **SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO**:

LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:

- Finalización del contrato o realización de la obra o servicio objeto del contrato, **siempre que no sea por voluntad del trabajador**. Se acredita con el certificado de empresa, donde se indica el tipo de contrato y su fecha de finalización.
- Despido, que se acredita con el certificado de empresa. Si el trabajador reclama contra el despido se acreditará con el acta de conciliación (administrativa o judicial) o con la sentencia judicial en la que se declara el despido procedente o improcedente. Si el despido es improcedente debe acreditarse también que el empresario (o el trabajador si es representante legal de los trabajadores) no opta por la readmisión.
- Despido colectivo: Es la finalización del contrato de trabajo en virtud de la autorización conferida al empresario para extinguir las relaciones laborales de sus trabajadores en resolución dictada por la autoridad laboral. Se acredita con el certificado de empresa y la resolución dictada por la autoridad laboral en expediente de regulación de empleo o la resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.
- Resolución de la relación laboral en el **período de prueba**. Se consideran en situación legal de desempleo los trabajadores a los que se les extinga su relación laboral en el período de prueba a instancia del empresario, con independencia de que dicho período de prueba se hubiese pactado o no en el contrato o aunque el cese se produzca en fecha posterior al periodo de prueba pactado. Se tiene que cumplir además que la finalización de la relación laboral anterior se considere situación legal de desempleo o que hayan **transcurrido al menos tres meses** desde la extinción de dicha relación laboral. Se acredita con el certificado de empresa y, si desde la extinción de la relación laboral anterior no hubieran transcurrido los tres meses que se exigen, ha de acreditarse también dicha situación legal de desempleo (despido, fin de contrato, etc.).
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario, que se acredita con el certificado de empresa. Si el trabajador ha reclamado contra la extinción de su relación laboral, se acreditará mediante acta de conciliación o resolución judicial.
- Despido del trabajador por causas objetivas: se considerarán en situación legal de desempleo los trabajadores que hayan visto extinguido su contrato de trabajo por aplicación de esta causa de despido, sin exigencia de reclamación contra el despido.
- Declaración de **incapacidad permanente total para la profesión habitual** del trabajador. Se acredita con el certificado de empresa junto con la resolución del INSS reconociendo tal incapacidad.
- Resolución voluntaria del trabajador por **traslado a otro centro de trabajo** de la empresa que exija cambio de residencia (artículo 40 del ET). Se acredita con el certificado de empresa o auto de ejecución de la sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador a su centro de trabajo de origen, cuando una sentencia judicial haya declarado el traslado injustificado. En los traslados colectivos la interposición de conflicto colectivo paralizará la tramitación de la extinción hasta su resolución.
- Resolución voluntaria del trabajador por **modificación sustancial de las condiciones de trabajo** (artículo 41 del ET). Se acredita con el certificado de empresa o Auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado la modificación injustificada. En las modificaciones colectivas la interposición de conflicto colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, hasta su resolución.
- Resolución **voluntaria del trabajador por causa justa** (artículo 50 del ET). Se acredita con la resolución judicial definitiva o el acta de conciliación administrativa.
- Resolución voluntaria de la trabajadora como consecuencia de ser **víctima de violencia de género** (artículo 49.1 .m. del TE). Se acredita con el certificado de empresa junto con la orden de protección a favor de la trabajadora o, en su caso, con el informe del Ministerio Fiscal.

- Extinción de la relación administrativa por causa distinta a la voluntad del empleado: Se acredita con el certificado de empresa.
- Expulsión improcedente de una cooperativa. Se acredita con el certificado de empresa o con el acta de conciliación judicial o administrativa, o con la sentencia judicial, en las que se declara expresamente la improcedencia del despido.
- Cese de socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que finalizan el periodo de duración del vínculo societario temporal. Se acredita con el certificado del Consejo Rector, indicando dicha causa y fecha.

LA SUSPENSIÓN AUTORIZADA DE LA RELACIÓN LABORAL:

- Suspensión temporal del contrato de trabajo en virtud de la autorización conferida al empresario en resolución dictada por la Autoridad Laboral. Se acredita con el certificado de empresa y la resolución dictada por la Autoridad Laboral en Expediente de Regulación de Empleo.
- Suspensión temporal del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (artículo 45.1 .n del ET). Se acredita con el certificado de empresa, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.
- Suspensión temporal del contrato acordada en un **procedimiento concursal**.
- **Los trabajadores fijos discontinuos**, que realicen trabajos que no se repitan en fechas ciertas y estén sujetos a llamamiento, y los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, en los periodos de inactividad productiva: se acredita con el certificado de empresa. En el supuesto de suspensión de la actividad por causas económicas, tecnológicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, se requerirá la resolución de la Autoridad Laboral competente.

LA REDUCCIÓN TEMPORAL Y AUTORIZADA DE LA JORNADA DE TRABAJO. Será reducción temporal de la jornada ordinaria de trabajo cuando dicha jornada se vea reducida entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70%, en virtud de la autorización conferida al empresario en resolución dictada por la Autoridad Laboral, siempre que el salario sufra una reducción análoga. Se acredita con el certificado de empresa junto con la resolución dictada por la Autoridad Laboral en Expediente de Regulación de Empleo

EL RETORNO A ESPAÑA DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOLES QUE FINALICEN UNA RELACIÓN LABORAL EN EL EXTRANJERO. El retorno a España de los trabajadores a los que se les extinga la relación laboral en el extranjero. Se acredita con la certificación del área o dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación o Subdelegación del Gobierno en la que conste la fecha del retorno, el tiempo trabajado en el país extranjero, el periodo de ocupación cotizado y que no tiene derecho a prestación por desempleo en dicho país.

LA LIBERACIÓN DE PRISIÓN POR CUMPLIMIENTO DE CONDENA O LIBERTAD CONDICIONAL. La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional. Se acredita con la certificación del director del establecimiento penitenciario en la que consten las fechas de ingreso en prisión y de excarcelación.

EL CESE INVOLUNTARIO EN EL CARGO DE LOS MIEMBROS DE CORPORACIONES LOCALES, CARGOS REPRESENTATIVOS DE LOS SINDICATOS Y ALTOS CARGOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. El cese involuntario y definitivo en el cargo, o la pérdida involuntaria y definitiva de la dedicación exclusiva o parcial y de la retribución, de los miembros de las corporaciones locales (alcaldes, tenientes de alcalde y concejales de los ayuntamientos y presidente, vicepresidente y diputados de las diputaciones provinciales), los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya, los miembros de los cabildos insulares canarios y los consejos insulares de Baleares, los cargos representativos de los sindicatos constituidos según la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección del sindicato, y los altos cargos de las administraciones públicas (definidos en el artículo 3.2 de la Ley 5/2006, de 10 de abril y en las leyes autonómicas, cuando ejerzan su cargo con dedicación exclusiva y perciban retribuciones, no sean funcionarios públicos y no tengan derecho, como consecuencia de su cese en el cargo, a retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria. Estas situaciones se acreditan por certificación del órgano competente de la corporación local, junta general, cabildo o consejo insular, administración pública o sindicato, junto con una declaración del titular del cargo cesado de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo.