

válidos Psíquicos Gravemente Afectados, Centros de Progresión hacia el Empleo, Centros Base y Centros Concertados.

Los primeros, son establecimientos dedicados a la atención y asistencia de personas con una minusvalía psíquica severa o profunda, para lograr hasta donde sea posible, su habilitación o integración social. Los segundos, están destinados a lograr una integración laboral del sujeto, distinguiendo, por un lado, los Centros Ocupacionales, donde se intenta preparar adecuadamente a personas con una acusada minusvalía para acceder al trabajo ordinario o al empleo especial; y por otro lado, los Centros Especiales de Empleo, en los que se asegura la incorporación del minusválido al mercado ordinario de trabajo a través de un empleo remunerado. En este sentido, es interesante el estudio detenido que hace la autora de la relación laboral del minusválido como trabajador especial, profundizando en cada uno de los aspectos que regulan determinadas peculiaridades respecto al régimen jurídico general (tipos de contrato, medidas de seguridad e higiene, período de prueba, régimen del salario, tiempo de trabajo, extinción del contrato). Además, declara la falta de mecanismos que favorezcan el paso de estos trabajadores al mercado de trabajo, recordando las distintas medidas que el Consejo Económico y Social recomienda en esta materia; sin dejar de criticar el control estricto de legalidad presupuestaria al que se encuentran sometidos estos centros, lo que permite la desaparición del servicio por agotamiento de la consignación económica correspondiente.

Por último, los Centros Base, de carácter ambulatorio, prestan información y orientación a este colectivo en todo lo relacionado con prestaciones, ayudas y servicios; y los Centros Concertados están encargados de la reserva y ocupación de plazas para minusválidos en centros residenciales o en régimen de media pensión.

En definitiva, se trata de una obra de indudable valor clarificador, encontrando en su análisis sistemático y riguroso una gran ayuda, no sólo para los investigadores del Derecho de la Seguridad Social, sino para los juristas y profesionales que, de forma directa o indirecta, deben pronunciarse sobre este tema.

DESDENTADO BONETE, Aurelio y MERCADER UGUINA, Jesús R.: *El desempleo como situación protegida (Un Estudio sobre los problemas de acceso a la protección en el nivel contributivo y en el asistencial)*. (Editorial Cívitas, Madrid, 1996, 169 páginas)

POR RAMÓN LÓPEZ FUENTES*

Los autores del trabajo objeto de esta reseña, articulan el mismo en varias partes perfectamente diferenciables que pasan, desde una aproximación general al concepto de desempleo a la presentación de la importante casuística que se presenta en torno a la materia. Una estructura que por su sencillez, pretendemos respetar lo más posible, de tal manera que desde la misma podamos extraer y acercar algunas pinceladas sobre los contenidos de éste.

I. LA NOCIÓN DE DESEMPLEO PROTEGIBLE. ASPECTOS GENERALES DE SU REGULACIÓN EN EL NIVEL CONTRIBUTIVO

Como premisa hay que entender que la propia situación del desempleo es compleja, tanto desde un punto de vista subjetivo, como objetivo. Máxime, cuando nuestro ordenamiento se condiciona por dos niveles de protección (asistencial y contributivo) que pese a todo, no se deshacen totalmente de previos esquemas aseguratorios (que se condiciona por la existencia de un previo período de empleo por cuenta ajena, donde influyen otros elementos de vocación claramente subjetivista) y que por tanto, precisan de importantes niveles de control material y formal.

Aparecen así, un entramado de circunstancias que recepciona la definición legal de desempleo que recoge nuestro art. 203 del TRLGSS, completado por el art. 208, y que permiten una primera aproximación al desempleo (parcial o total) y la necesaria referencia a la involuntariedad —que no inimputabilidad—, en dicha situación de cese y por tanto una mayor limitación a esa subjetividad que impregna los demás elementos a considerar:

1. La capacidad de trabajo

a) Se precisa que el sujeto pueda trabajar. De ahí, la necesidad de apuntar ciertas precisiones y compatibilidades que se establece en torno a la Incapacidad del sujeto y en concreto, entre la permanente y sus relaciones en el desarro-

(*) Universidad de Sevilla.

llo de cualquier actividad o respecto a la profesión habitual y su referencia a ulteriores situaciones de desempleo, ya que en cualquier caso, en principio es incompatible el percibo de la prestación por invalidez con la de desempleo.

Y decimos que en principio, por cuanto esa referencia ha de circunscribirse a las situaciones en las que tanto el hecho causante de la invalidez como del desempleo, se refieran al mismo empleo —y sobre la base de proteger dos veces la misma pérdida de ingresos—. Consecuentemente, como en ciertos supuestos es compatible el ejercicio del trabajo por cuenta ajena con la invalidez del sujeto, conlleva un grado de complejidad que puede agravarse respecto a la calificación como Invalidez Absoluta y Gran Invalidez y el momento en el que ha de situarse el hecho causante de cada una de ellas, por cuanto se abriría pie a un posible derecho de opción que cuanto menos, podría llevar a una revisión del grado.

Por otro lado, pero también respecto a la incapacidad, se ponderan las reglas sobre compatibilidad por IT y desempleo, donde se diferencia:

a.1) Que el sujeto se halle en IT y durante ésta se extinga su contrato, por lo que seguiría en IT y posteriormente cobraría el desempleo.

a.2) Que estando en desempleo se produzca la IT. A diferencia del caso anterior no estamos ante una sucesión de situaciones protegidas, sino ante una superposición.

Cuestión diferente es que la prestación por desempleo se haya extinguido, pese a estar aún en plazo de desempleo, por el pago único de ésta. Materia sobre la que incide en especial la STS de 15 de Diciembre de 1992 (RAR 10240).

a.3) La laguna que supone la falta de regulación para el caso de IT que se produce una vez finalizado el contrato de trabajo, pero cuando aún no está el sujeto en situación legal de desempleo. Referente que se ha venido a resolver por aplicación analógica con la extinta Invalidez Provisional, al considerar que estamos ante una situación asimilada al alta.

b) También respecto a la capacidad, se destaca la posible prohibición legal que puede suponer la necesidad de acreditar la misma, por parte de los extranjeros. Aspecto sobre el que hemos de diferenciar entre el valor atribuido al permiso de residencia y el de trabajo, así como la importancia de ir analizando las líneas de interpretación de nuestra Jurisprudencia: que ha pasado desde criterios muy restrictivos sobre la necesaria exigencia del permiso de trabajo para cobrar el desempleo a una mayor permisibilidad, al exigir sólo la vigencia del permiso de residencia (línea que se justifica en la STS de 21 de Diciembre de 1994, por la que se puede concluir que el hecho de no disfrutar del correspondiente permiso de trabajo no le supone una imposibilidad para el trabajo, aunque sí respecto al permiso de residencia y que en cualquier caso, se equipara como ya concedido cuando el sujeto se halle en trámites para obtenerlo).

2. La voluntad de trabajo

Elemento de difícil valoración por el fuerte grado de subjetividad que encierra, pero sobre el que nuestra legislación establece lo que podríamos denominar "presunciones tendentes a demostrar dicha voluntad":

a) Inscripción como demandante de empleo, y en cuanto acto que va parejo a la solicitud misma de la prestación —salvo por despido procedente y el diverso tratamiento que reciben los plazos a tomar en cuenta dentro del procedimiento administrativo, frente a los generales previstos para solicitarla y la consiguiente posible pérdida del derecho—.

b) El mantenimiento de dicha inscripción como demandante de empleo. Con especial atención a la problemática derivada de la baja por no renovación de la tarjeta de demanda y el régimen sancionador previsto en el art. 46 de la LISOS ante incumplimientos puntuales o reiterados.

c) La obligación de aceptar una oferta de empleo adecuada y participar en trabajos de colaboración social —en cuanto contraprestación social— o en programas de empleo y en acciones de formación o reconversión profesional —que se vinculan a una necesidad de cualificación que mejore las expectativas del desempleado en el mercado de trabajo—. Exigencias que precisan de la definición y caracterización de cada una de ellas y del mantenimiento del «status» profesional del trabajador —que lleva a profundizar sobre la separación del concepto de categoría profesional en beneficio del más flexible de profesión habitual, de la retribución sectorial del mismo y de una adecuación territorial—.

Con todo es preciso que si se rechaza, haya de justificarse, debiendo estar-se a todas y cada una de las circunstancias que se puedan formular, lo que supone una carga probatoria para el afectado que repercute incluso sobre su aptitud sincera y de buena fe de adaptarse a dicho empleo, amén de una verdadera actitud diligente en las actuaciones que emprenda.

d) El problema de la voluntariedad en la causa determinante del desempleo. Entendida en referencia a la pérdida o reducción de una ocupación preexistente y que ésta sea encajable en algunas de las causas previstas en el art. 208 del TRLGSS. Dos requisitos que aún ligados, deben diferenciarse para separar los sectores de nueva incorporación al mercado de trabajo y que sólo excepcionalmente y desde la vertiente asistencial se asimila. Una pérdida que tiene que ser determinante de un estado de necesidad cualificado, lo cual justifica el diferente tratamiento que aparece en los supuestos de pluriempleo.

También hay que destacar el papel del art. 208 del TRLGSS como crisol de las vías de acceso a la prestación a causa de la extinción, suspensión o modificación de la relación laboral. Para ello se acude a un doble parámetro (positivo y negativo), al enumerar que situaciones sí dan lugar a dicha situación y cuales no. Enumeración que es entendida directamente a fin de garantizar la involuntariedad, amén de referirse indirectamente a otras finalidades entre las que destaca la de determinar la fecha del hecho causante —y consiguiente referencia sobre la obligación de cotizar y quienes han de realizarla—. Así mismo, se destacan los problemas aplicativos que presenta dicha regulación en casos concretos en los que la separación entre el cese real y el de la declaración formal de desempleo no coinciden. Para superar estos problemas se propone:

1) Identificar claramente la situación legal de desempleo en cuanto causa determinante de la situación protegida.

2) Determinar el momento en que la situación legal de desempleo ha de entenderse producida y precisar la forma en que ha de acreditarse dicha situación.

La conclusión nos lleva al punto de partida: destacar que el desempleo es una prestación ampliamente casuística, que obliga a una pormenorización de las situaciones que pueden aparecer como consecuencia de la aplicación del citado precepto.

II. LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO Y LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Apuntada la involuntariedad en la extinción del vínculo contractual por parte del trabajador, dicha afirmación ha de matizarse cuando se pone en relación con la voluntad del empresario y el diferente tratamiento que nuestra legislación establece cuando existe un término o una condición resolutoria o simplemente estamos ante una resolución por mutuo acuerdo que queda excluida del contenido del art. 208 del TRLGSS —aún cuando trate de presentarse bajo otras formas que creen la apariencia de una extinción no voluntaria que ampare la petición de subsidio por paro forzoso y en especial cuando previamente al acto administrativo de conciliación se reconoce la improcedencia del despido—.

En el primer caso, la extinción puede dar derecho a prestación, salvo que exprese denuncia por parte del trabajador. Siendo pues necesario que sea el empresario quien denuncie el vencimiento del término, plazo o la condición (sea cierta o incierta) y poniendo así de relieve la "voluntad del trabajador de seguir realizando la misma actividad si pudiese continuar efectuándola en el marco de ese mismo contrato". Circunstancias difíciles de acreditar cuando no existe prueba documental de la denuncia o cuando el contrato no exige su formalización —lo cual lleva a plantear la deficiente regulación que en materia de reclamación contra el cese se produce—.

También se hace referencia a la no inclusión en el art. 208 del TRLGSS de la condición resolutoria pactada que, como se indica por los autores, es más que cuestionable que no pueda generar derecho a prestaciones en cuanto si lícita, se puede entender analógicamente en similares términos que el vencimiento del término.

Cuestión diferente supone, que el vencimiento del término se realice extemporáneamente y vencidos los plazos legales —en cuanto realmente supondría un despido que debió reclamarse en tiempo y forma—. Posición que no se mantiene por el TS, al entender que se obligaría a una valoración jurídica de los contratos por parte de los trabajadores y a una impugnación «ad cautelam» de todos los ceses (aunque sí quepan algunas excepciones, como las previene la STS de 7 de Mayo de 1994 (RAR 4006) en unificación de doctrina).

En otra línea, se profundiza sobre la evolución jurisprudencial en los casos en los que faltando carencia necesaria se contrata temporalmente al trabajador a fin de completar la misma y generar derecho a dichas prestaciones. Línea que al entender que existe un posible fraude de ley, admite una doble vía interpretativa —sobre la cual nuestro TS atiende en cada caso a una valoración discre-

pante de la intencionalidad y cuyo control, argumenta que no es función propia del recurso de unificación de doctrina—.

No se deja tampoco de lado, el importante papel que tiene la presentación de la copia del contrato. Formalidad que juega en especial cuando o no precisase de ésta o bien se precisa para constatar quién denuncia el mismo, por lo que se plantea la necesidad de reclamar sobre el cese como única vía para superar la presunción de indefinido (con problemas sobre la aplicación de las reglas generales del despido y en concreto sobre el momento desde que ha de considerarse que se produjo la situación legal de desempleo: si desde el cese o desde el momento en que existe resolución judicial o administrativa).

Por último, se hace mención a la extinción por mutuo acuerdo, y los problemas derivados de que trate de enmarcarse bajo otras formas que sí den derecho a la prestación —en especial con el reconocimiento como improcedente del mismo con anterioridad al acto de conciliación.

En un segundo gran bloque de situaciones, se conjugan aquellas que tienen su origen en la voluntad extintiva del empresario. Así, y respecto al desistimiento —que bien podría suponer una verdadera laguna, aunque esta falta de regulación no es absoluta si como tal consideramos la facultad de extinguir libremente el contrato durante el período de prueba— se desarrolla una doble labor, donde no sólo se entra sobre los elementos definidores, sino que desde la posición de nuestra Jurisprudencia y para evitar un verdadero fraude de Ley, se exige la necesidad de demostrar éste mediante hechos probados.

Pero también se señala que cabría entender el desistimiento desde una segunda posición, en cuanto despido sin causa legal.

Dentro de la extinción por voluntad del empresario, cobra un papel relevante el despido en sus diferentes variantes:

a) Del despido disciplinario, se destaca que con independencia de su calificación puede generar derecho a la prestación por desempleo (aunque la misma sí tiene consecuencias respecto al diverso tratamiento de los sujetos en orden a la aplicación de un período de espera o no). Cuestión diferente suponen las diversas situaciones y opciones que se presenten en función del momento extintivo y de la firmeza de la resolución, judicial o administrativa, que reconozca la calificación del mismo. Así, se valora que la declaración de procedencia juega tan sólo a raíz de Sentencia judicial, amén de valorar si ésta ha de ser firme o definitiva. Por contra, los problemas sobre el reconocimiento del despido como improcedente, girarán tanto sobre si los sujetos afectados optan por la readmisión frente a la extinción (y sobre cuál sea el momento y quién reconozca la improcedencia), o qué ocurre en caso de recurso de suplicación, en función de quién la interponga. En última instancia, se menciona también el derecho al desempleo que se genera como consecuencia de un despido declarado como nulo y de imposible cumplimiento la readmisión.

b) En un segundo nivel de referencia, se hace mención al despido por causas objetivas y sin necesidad expresa de reclamación contra el mismo (aunque ésta sí pueda incidir a efectos del momento desde el que se reconozca).

c) Sobre los despidos colectivos por causas tecnológicas, económicas o por fuerza mayor (recogidos también en el art. 208 del TRLGSS), tan sólo destacar la nítida separación entre la necesaria autorización administrativa y que el efectivo pase a la situación legal de desempleo se produzca como consecuencia de la real extinción por parte del empresario.

En un tercer gran bloque de cuestiones, se alude a la extinción a instancia del trabajador. Al efecto se diferencia entre supuestos caracterizados por su voluntariedad (la dimisión o el abandono) y que como tales actos voluntarios quedan fuera del derecho a la prestación en los términos del art. 208.2.1 del TRLGSS.

Mayor problemática presenta la resolución como consecuencia de incumplimiento del empresario, que se basa en su instancia judicial y en su justa causa. Criterios que diluyen esa nota de voluntariedad, aunque se destacan los problemas que suponen que en principio sólo se aceptase la fijación en Sentencia y no en conciliación (cuestión que se ha visto corregida a raíz de la STS en unificación de doctrina de 14 de Julio de 1994 (RAR 6683) al realizar una interpretación del art. 1.1.d RPD, en cuanto «medio más propio y adecuado...» que no único, aunque si definitivo que no firme, por lo que si se recurre, no habrá lugar a su ejecución y habrá de seguir prestando sus servicios). Así mismo, no debemos obviar la referencia que se hace dentro de éste apartado, al contenido del art. 208.1.1. e) del TRLGSS sobre los arts. 40.1 y 41.3 del TRET. Aspectos sobre los que se destaca que haya de estarse en cada caso a la conflictividad o no de la opción del trabajador, y la necesidad de acudir en su caso a la Conciliación o a tribunales —aunque si hay acuerdo baste con la certificación empresarial para considerar plenamente efectiva la resolución de la relación laboral y el pase a la situación legal de desempleo—. Figuras que en principio, se tratan separadamente del desempleo parcial y la modificación de condiciones de trabajo, pues por éstas no se extingue la relación laboral, sino que la misma afecta a la jornada y a la retribución.

Por último, se analizan un conjunto de causas que pueden afectar a los sujetos de la relación laboral y que la pueden extinguir. Circunstancias caracterizadas también en cualquier caso, por la nota de su falta de voluntariedad: la muerte, la incapacidad o la jubilación del empresario o el trabajador.

III. SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO Y SUSPENSIÓN O MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En ésta sede se analizan las relaciones entre la suspensión o modificación del contrato de trabajo y la extinción de la relación laboral, resaltándose la limitada aplicación de éste por cuanto no hay una correspondencia con la regulación del TRET en su art. 45 (máxime porque a raíz de la nueva regulación de los contratos fijos discontinuos, el autor plantea la pérdida de virtualidad de algunos de los postulados precedentes, aunque destaca la importancia de clasi-

ficar la situación del fijo como desempleo «normal» o «anormal», según se extienda entre el final de un ciclo y el siguiente o sea con carácter definitivo).

Junto a las reglas generales descritas hasta ahora —y aún dentro del nivel contributivo—, se analizan un conjunto de situaciones que por sus particularidades en la naturaleza de la relación o por las características de la situación protegida, merecen un análisis separado.

a) De los emigrantes retornados: Destacando no sólo la deficiente regulación en al materia, sino los datos determinantes: el regreso del sujeto —tanto el retorno como la repatriación—, la pérdida del empleo por cuenta ajena —y los problemas derivados del cómputo temporal entre el momento del cese y el de regreso— y la falta de cobertura por dicha contingencia en el país del que regresan. Junto a estos requisitos, se exige además que antes de marcharse de nuestro país hubiese justificado carencia suficiente (relativizado por el hecho de acudir a la totalización de cotizaciones efectuadas en el país donde han emigrado).

b) Los liberados de prisión. Se delimita que la prestación sólo será aplicable a los penados liberados por cumplimiento de condena o libertad condicional y en los términos del Título III, del TRLGSS, por lo que excluiría a los sometidos a prisión preventiva.

c) Socios trabajadores y aspirantes a socios de cooperativas de trabajo asociado. Una inclusión que remite a la opción ejercitada de los socios de encuadrarse como trabajadores por cuenta ajena, y ya lo sean por expulsión de la sociedad declarada judicialmente como improcedente y por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor constatadas Administrativamente y se dejan así sin cobertura un amplio número de situaciones, aunque la protección se extienda también a los aspirantes a socios, siempre y cuando se hallen desarrollando el período de prueba previsto en los estatutos de la Cooperativa.

d) Ceses en relaciones administrativas de empleo público. Que se caracterizado por dos notas: su limitación a los supuestos extintivos y a su abstracción causal del cese.

e) Particularidades de la situación legal de desempleo en determinados regímenes especiales y en colectivos incorporados desde éstos al régimen general. Con una enumeración de los Regímenes donde se puede reconocer el desempleo y dentro de éstos, a que sujetos. Con una atención especial al status de los representantes de comercio que realizan servicios para varios empleados y ya en la recta final del libro, sobre los trabajadores eventuales de la agricultura, al tratar la temática derivada de la vertiente no contributiva del desempleo y al considerar la prestación como mixta —dada la inexistencia de prestaciones propiamente contributivas para estos trabajadores y por tanto, dada la falta de un doble nivel de protección—. La exposición de la materia diferencia así entre:

a) el subsidio general para los trabajadores eventuales agrícolas, que se hallen en desempleo, incluidos en el censo agrícola en situación de alta durante un período concreto de tiempo y que carezcan de rentas —con un doble límite individual y familiar—, así como no tener cumplida la edad mínima que se

exija para causar derecho a la pensión de jubilación y siempre y cuando se acredite la correspondiente carencia.

b) El de mayores de 52 años, para el que exigen los mismos requisitos que para el subsidio general —salvo el de un período mínimo de cotización— y complementado por otros específicos de edad.

IV. SITUACIONES DE DESEMPLEO EN LA PROTECCIÓN ASISTENCIAL

La segunda gran línea temática que se aborda en el trabajo, se centra en los problemas derivados del desempleo en su vertiente no contributiva y de la que extraemos un dato relevante: que pese a su denominación el subsidio por desempleo no constituye una protección asistencial en sentido propio, ..“sino un conjunto de medidas que selectivamente tienden a completar la protección del nivel contributivo con aplicación de controles asistenciales que permiten concentrar los recursos en las situaciones socialmente más graves... y aunque de hecho existan ciertas situaciones protegidas propias del nivel asistencial: la revisión de invalidez y el desempleo asistencial de los trabajadores eventuales agrícolas”. De ahí que el trabajo gira esencialmente en determinar cuáles sean las exigencias que provocan la prolongación de la protección o su aplicación ex novo, y por tanto de las distintas situaciones protegidas. Para ello, se establece un esquema sobre la clasificación, en base a su evolución normativa, de las diferentes situaciones protegibles y a partir de los dos elementos que concurren en todas ellas, se aprecian algunas puntualizaciones de interés:

1) Que exista la situación de desempleo y la correspondiente inscripción en la oficina de empleo —durante al menos un mes— y la renovación de ésta.

2) La insuficiencia de rentas, en cuanto control típico del estado de necesidad. Debiendo considerar no sólo las rentas percibidas, sino el umbral mínimo legal de referencia del 75% del SMI —excluyendo la parte proporcional de dos pagas extras y vigente en el momento del hecho causante—.

En relación también a la imputación de rentas, se resalta el problema derivado de la existencia de las sociedades de gananciales, que pese a todo obliga a decantarse por una atribución individualizada de los rendimientos de cualquier naturaleza que perciba el sujeto (sin incluir por tanto los bienes patrimoniales que originan esos rendimientos e incluyendo eso sí, los frutos derivados de las indemnizaciones por extinción del contrato). Todo ello con un referente temporal: el momento en el que ha de realizarse la determinación de la renta y el problema del ámbito temporal del cómputo de ésta —circunscribiéndose con carácter general al momento del hecho causante y no al momento de la solicitud, salvo el subsidio para los trabajadores mayores de 52 años—. Regulación que sin duda implica poner de relieve la dificultad y falta de regulación que supone probar dicha insuficiencia de recursos y la necesidad de acudir a una interpretación extensiva de los arts. 12.2 c) del RD 1387/1990 y 23 del RD 357/1991.

A continuación se plantea cuáles sean las notas para reconocer las prestaciones, una vez agotadas las prestaciones del nivel contributivo. Referencia que podemos sintetizar en:

1. El agotamiento de la prestación contributiva con insuficiencia de rentas y cargas familiares que se ve condicionada por la relación de parentesco con el solicitante, la dependencia económica y la convivencia.

Junto a lo anterior se exige un requisito adicional, que el conjunto de la renta de la unidad familiar no supere un determinado tope apreciado en conjunto. Se indica también la superación que supone el hecho que la carga familiar que se alega, se acepte aunque haya sido ya tenida en cuenta para reconocer el subsidio a otro de los miembros de la unidad familiar, al interpretar que el art. 18.4 del RPD iría contra el contenido de la Ley 22/1992 y su referente en el art. 215 del TRLGSS.

Las responsabilidades familiares han de concurrir al momento del hecho causante, salvo en lo relativo al tratamiento favorable del nasciturus.

2. El agotamiento de la prestación contributiva con el vencimiento de una determinada edad y una cierta permanencia en el desempleo. En concreto se incluyen aquí:

a) La del desempleado mayor de 45 años al momento del hecho causante, sin responsabilidades familiares y que haya agotado previamente una prestación contributiva de desempleo de al menos 360 días.

b) El recogido en el art. 215.4 del TRLGSS, que se califica de subsidio especial previo a los dos ya vistos hasta el momento y siempre que no quepa solicitar la “denominada prejubilación”. Para ello se exige ser mayor de 45 años y que la prestación por desempleo agotada sea la máxima prevista.

3. El denominado subsidio contributivo-asistencial o referido a sujetos con insuficiencia de rentas e imposibilidad de acceso a la protección contributiva por falta de cobertura del período mínimo de ocupación cotizada.

Avanzando en la materia, se plantean algunas otras cuestiones fundamentales, donde en principio se valoran situaciones ajenas a la situación legal de desempleo o a factores personales de agravación (que se atienen a las especiales necesidades de adaptación y empleo del sujeto y que además se caracterizan por que desde un principio no se ha podido acceder a la prestación contributiva por dicha situación y por ende, en ninguna de ellas existe una conexión previa de desempleo). Se hace referencia así a:

a) Emigrantes retornados que al menos hayan trabajado durante seis meses fuera de nuestro país, que carezcan de recursos y no tengan derecho a prestaciones contributivas.

b) Liberados de prisión. Que por algunos Tribunales Superiores se ha

extendido no sólo por cumplimiento de penas o libertad condicional, sino también a los liberados de prisión preventiva (siempre y cuando el período de cumplimiento sea real y superior a seis meses), se carezca de rentas y previo período de espera de un mes.

c) Por revisión de la invalidez permanente como consecuencia de una mejoría.

Los autores también aluden al estudio de la denominada prejubilación para mayores de 52 años con insuficiencia de rentas y posibilidad de acceso a la pensión de jubilación. Una situación de la que destaca su complejidad, porque se puede acceder desde cualesquiera de las situaciones ya descritas. La problemática no se solventa ante la exigencia de que haya de ser demandante de empleo, ya que como se indica por los autores, éste requisito presenta una doble proyección: como elemento necesario para que nazca el derecho y como elemento de permanencia que ponga de relieve la voluntad de trabajar.

Por último, se indica que tampoco resulta pacífico el hecho de que se exija una carencia de recursos del sujeto —amén de reunir los demás requisitos específicos de cualesquiera de las otras situaciones en las que ha lugar al subsidio por desempleo (en especial la carencia y la posible totalización de los períodos cotizados, ya sea desde una perspectiva interna o externa a nuestro Ordenamiento y consecuentemente, por la aplicación de que pudiera ser a prorrata el reconocimiento de la pensión, ya que a raíz del RDL 3/89, los seis años de cotización han de reunirse a lo largo de toda su vida laboral, sin en principio computar las pagas extras)—.

Estamos ante una obra que desde una posición claramente práctica de sus autores, realiza un completísimo viaje por la mayor parte de las diversas situaciones que a efectos de desempleo presenta nuestro Ordenamiento. Una obra que entendemos como imprescindible, por cuanto cargada de un denso contenido, se asimila fácilmente. Tarea a la que contribuye no sólo la importancia del tema, sino la utilización de un lenguaje sencillo y de una estructura envidiable que permiten acercar la realidad de la materia no sólo a los técnicos en el estudio y aplicación del derecho materia, sino a cualquiera que necesite orientarse sobre la misma; consiguiendo por tanto informar a la vez que formar.

extendido no sólo por cumplimiento de penas o libertad condicional, sino también a los liberados de prisión preventiva (siempre y cuando el período de cumplimiento sea real y superior a seis meses), se carezca de rentas y previo período de espera de un mes.

c) Por revisión de la invalidez permanente como consecuencia de una mejoría.

Los autores también aluden al estudio de la denominada prejubilación para mayores de 52 años con insuficiencia de rentas y posibilidad de acceso a la pensión de jubilación. Una situación de la que destaca su complejidad, porque se puede acceder desde cualesquiera de las situaciones ya descritas. La problemática no se solventa ante la exigencia de que haya de ser demandante de empleo, ya que como se indica por los autores, éste requisito presenta una doble proyección: como elemento necesario para que nazca el derecho y como elemento de permanencia que ponga de relieve la voluntad de trabajar.

Por último, se indica que tampoco resulta pacífico el hecho de que se exija una carencia de recursos del sujeto —amén de reunir los demás requisitos específicos de cualesquiera de las otras situaciones en las que ha lugar al subsidio por desempleo (en especial la carencia y la posible totalización de los períodos cotizados, ya sea desde una perspectiva interna o externa a nuestro Ordenamiento y consecuentemente, por la aplicación de que pudiera ser a prorrata el reconocimiento de la pensión, ya que a raíz del RDL 3/89, los seis años de cotización han de reunirse a lo largo de toda su vida laboral, sin en principio computar las pagas extras)—.

Estamos ante una obra que desde una posición claramente práctica de sus autores, realiza un completísimo viaje por la mayor parte de las diversas situaciones que a efectos de desempleo presenta nuestro Ordenamiento. Una obra que entendemos como imprescindible, por cuanto cargada de un denso contenido, se asimila fácilmente. Tarea a la que contribuye no sólo la importancia del tema, sino la utilización de un lenguaje sencillo y de una estructura envidiable que permiten acercar la realidad de la materia no sólo a los técnicos en el estudio y aplicación del derecho materia, sino a cualquiera que necesite orientarse sobre la misma; consiguiendo por tanto informar a la vez que formar.