

Índice general

	<u>Pág.</u>
VOLUMEN I	
TEMA 1. Formación y trabajo.....	9
TEMA 2. La formación en el entorno empresarial	33
TEMA 3. El departamento de formación en la empresa.....	57
TEMA 4. Técnicas de búsqueda de empleo	91
TEMA 5. El empleo y las nuevas tecnologías.....	109
TEMA 6. La formación continua.....	125
TEMA 7. Los servicios de orientación en las universidades: su papel y su contexto de intervención.....	151
TEMA 8. Desarrollo local y autoempleo.....	197
TEMA 9. Cómo crear tu propia empresa	225
TEMA 10. Desempleo	253
BIBLIOGRAFÍA.....	275
VOLUMEN II	
DOSSIER LEGISLATIVO (en el volumen II)	

Índice

	<i>Pág.</i>
1. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE DESEMPLEO	287
A) Prestaciones contributivas	288
B) Prestaciones asistenciales.....	315
C) Régimen común a la prestación contributiva y al subsidio.....	329
D) Casos particulares.....	344
2. ARTÍCULO 41 DE LA CONSTITUCIÓN	349
3. ORDEN DE 23 DE DICIEMBRE DE 1987, DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL	350
4. REAL DECRETO 2.622/1986 DE 24 DE DICIEMBRE	351
5. REAL DECRETO 322/1985 DE 20 DE FEBRERO	353
6. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994 DE 20 DE JUNIO POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY-GENERAL DE LA SEGU- RIDAD SOCIAL (BOE DE 29 DE JUNIO)	355
7. REAL DECRETO 625/1985 DE 2 DE ABRIL POR EL QUE SE DESARROLLA LA LEY 31/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO. (BOE DE 7 DE MAYO)	522

2.1. LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA

Hemos visto en el capítulo anterior como los conceptos de formación educación se pueden identificar, diferenciar, también hemos visto los dos enfoques de la formación, el interior y el exterior. Al comenzar este capítulo asumiremos lo dicho anteriormente pero centraremos esta parte a la formación en la empresa, para ello daremos una definición de formación enfocada al trabajo.

Según este enfoque el propósito de la formación es el de capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo determinados. La formación se define como una metodología sistemática y planificada, destinada a mejorar las competencias técnicas y profesionales de las personas en el trabajo, a enriquecer sus conocimientos, a desarrollar sus aptitudes y a la mejora de sus capacidades.

La formación desde este enfoque tiene como objeto permitir la adaptación de los trabajadores al cambio tecnológico en las nuevas condiciones de trabajo, y favorecer su promoción social.

El cambio operado en la demanda de cualificaciones obligará a la empresa a plantearse unas políticas de personal adecuadas para mantener e incrementar su competitividad. Debemos pensar que la empresa necesitará consecuentemente, que el mercado de la formación aporte soluciones en los distintos niveles y fases de mejora de la cualificación de los profesionales. Por la vía de la formación continua, necesitará preparar mejor a los empresarios, a sus directivos y cuadros superiores, mejorar a sus técnicos y cuadros medios y reciclar a su personal menos cualificado.

Las empresas deberán plantearse auditorias de formación detectando todas las necesidades de cualificación no cubiertas y diseñar en consecuencia sus planes de formación ligados a los objetivos estratégicos aprobados por la dirección de la empresa.

Conocer el papel real de la formación en la empresa , es en sí mismo, un paso adelante y estar convencido de que la necesidad de una formación es un paso adelante, ya que a pesar de reconocer la importancia de esta y a pesar de que el empresario tenga una actitud positiva la formación en la empresa cuenta con algunas dificultades.

Hacer de la formación una verdadera inversión es un proyecto que concierne a toda la empresa y que, por tanto, requerirá de la colaboración de todos los estamentos de la misma. De hecho, todas las actividades de la empresa, en un momento u otro, pueden estar necesitadas de formación. Para que la formación se convierta en una inversión generadora de competitividad, conviene que la cultura de la formación haya penetrado en toda la organización.

Sean cuales sean las políticas de recursos humanos de las empresas y las situaciones que atravesase el sector, la inserción de la formación dentro de la estrategia empresarial será frágil si esta no está respaldada por un sistema de gestión adaptado a esta inserción, de tal manera que la orientación estratégica de la empresa y la gestión de la formación deben caminar al unísono.

2.1.1. Importancia de la formación en la empresa

La formación es una actividad que sobrepasa el ámbito de las aulas, estén estas donde estén y fueren cuales fueren las materias que en ellas se traten. La formación es un proceso casi continuo en el que pueden intervenir como mediadores, no solo quienes profesionalmente tienen asignada esa labor, sino especialistas en muchas otras cuestiones e, incluso, quienes tal vez sólo pueden aportar a él un cierto caudal de experiencia valiosa que comunicar.

Por otro lado, toda la sociedad resulta beneficiada o perjudicada, según como se desarrolle el proceso de formación. Por ello mismo una sociedad responsable debe permanecer especialmente atenta al proceso formativo y darle doble prioridad, social y económica, que permita el adecuado desarrollo, tanto de las formaciones iniciales de carácter general o profesional, como de las formaciones continuas ya en el ámbito laboral.

Y es en ese marco de la empresa donde, ante las exigencias de la cualificación profesional propias de los distintos desempeños, se pone en evidencia la formación inicial del individuo. Al mismo tiempo se contribuye en buena medida a experimentar e incrementar este bagaje profesional, adquiriendo y poniendo al día conocimientos, habilidades y actitudes en la medida que lo exige la evolución económica y tecnológica.

El itinerario de una empresa depende de sus propios recursos y de la percepción de las oportunidades que le brinda el entorno. La formación aumenta la capacidad de analizar este entorno y amplía los recursos.

La formación se ha convertido en la vía más económica para alcanzar los objetivos de la empresa: por una parte, facilita el cambio y la renovación, y por otro lado, aumenta la capacidad del personal de la empresa, haciendo que las decisiones puedan tomarse a diferentes niveles de responsabilidad, lo que mejora la organización y descarga a la dirección.

La formación ayuda a la comunicación entre las diferentes áreas funcionales de la empresa, y actúa de «interface» entre los diferentes grupos informales, reforzan-

do su cultura. De este modo, se convierte en un instrumento útil para la gestión de los recursos humanos y para la motivación del personal.

Por otro lado la formación crea movilidad interna y externa, y ofrece el camino para la promoción, ya que facilita la búsqueda de soluciones más participativas, promoviendo la responsabilidad entre el personal de la empresa.

La formación mejora la calidad, la productividad y las condiciones de trabajo y, a su vez, es un procedimiento económico para apropiarse de las nuevas tecnologías. La formación se hace indispensable para cambiar las actitudes y adaptarse a las nuevas cualificaciones (Solé y Mirabet, 1994).

Si las empresas quieren ser competitivas no es suficiente, hoy día con que disminuyan los costos de la producción y adapten ésta a las nuevas necesidades del mercado, se precisa, sobre todo, que dispongan de un personal muy preparado para hacer frente a los retos que se les plantean por los cambios operados en el ambiente socioeconómico.

Ante esta necesidad de renovación de sus capacidades, las propias empresas han ido generando, a partir de sí mismas, procesos de formación, utilizando lo que se llama la ingeniería de los recursos humanos. Para lograr la transformación de las competencias profesionales de los individuos. Entendemos por ingeniería de recursos humanos el conjunto coordinado de los trabajos metódicos de concepción estudio y realización de los sistemas de acción que tienden a valorizar o desarrollar los recursos humanos de un sector determinado, en este caso la empresa (Quintana Cabanas en Colón, Sarramona y Vázquez, 1994).

2.1.2. Diagnóstico de las necesidades de formación

Las necesidades de formación son los déficits objetivamente existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que se podrían salvar mediante acciones de formación (Kaufman, 1982).

Detectar las necesidades de formación de una empresa, institución, grupo de personas, colectivos, etc. supone un diagnóstico inicial de la situación de la organización situada en el ámbito de las demandas del entorno.

Es evidente que las necesidades no coinciden siempre con las demandas de formación de los sujetos, ni estas son siempre equivalentes a las expectativas, mientras que demandas y expectativas personales no siempre coinciden con las necesidades institucionales o sociales.

Al identificar las necesidades de una organización o empresa deben priorizarse y diferenciar aquellas que no son susceptibles de tratamiento a través de procedimientos de formación, ya que algunas necesidades no pueden ser satisfechas con estrategias de formación de los recursos humanos (López-Barajas, 1995). También hemos de preguntarnos a que responden esas necesidades, son del propio sujeto, de la organización de la empresa, del entorno. En ocasiones no hay una relación directa entre las necesidades creándose un vacío entre tres conceptos necesidades-

demandas-expectativas, siendo necesario la formación de un grupo conjunto entre los tres conceptos.

Como hemos visto las necesidades de formación pueden originarse en:

- La propia cultura de la organización
- La cultura del entorno
- La organización general de la empresa
- La dirección de recursos humanos
- La dirección del departamento de dirección

Sea cual sea el ámbito donde se diagnostiquen las necesidades, un análisis básico de las mismas requiere:

- Identificar necesidades
- Señalar requisitos de ejecución
- Elección de métodos y medios

Desde una perspectiva empresarial las necesidades concretas de formación pueden surgir directamente de la realidad laboral, siempre que se tengan parámetros objetivables para determinar la posible distancia entre tal realidad y lo deseable. Estas necesidades pueden responder a:

- a) Innovación tecnológica, provocada por la renovación de la maquinaria, sistemas de producción, de comercialización etc.
- b) Reconversión de la empresa, causada por la modificación de los productos o servicios afectados, que puede tener también repercusiones organizativas y de innovación tecnológica.
- c) Desarrollo y /o mejora de la empresa, con la optimización de los sistemas de producción , control de calidad, expansión institucional.
- d) Resolución de problemas específicos, que resulten vinculados a déficits de formación.

Una forma de determinar esas necesidades es mediante un análisis de tareas, a través de este análisis se determinan y estudian las fases de la actividad laboral, desde distintas perspectivas. Una valoración posterior permitirá identificar posibles necesidades formativas.

Los programas de formación deben incidir en una tarea diagnóstica centrada en la definición de un nuevo perfil, bien del trabajador, bien de las nuevas funciones que de él se esperan, de ahí que se afirme que todo puesto de trabajo exige un perfil profesional.

La elaboración de perfiles profesionales supone, la definición de las necesidades y expectativas que la empresa posee para cada uno de sus puestos de trabajo. Para ello es preciso poseer información de diverso tipo, tanto de la empresa como de su entorno, como del puesto de trabajo y del personal con que se cuenta. De hecho, la realización de los perfiles profesionales supone desarrollar un sistema de información para planificar posteriormente la formación.

1. INFORMACIÓN SOBRE DESEMPLEO

SUMARIO

A. Prestaciones contributivas	2245	Mayores de 52 años	2334
1. Beneficiarios	2250	Sin cotización mínima de un año...	2337
Afilación y alta	2259	Inválidos, revisión por mejoría.....	2338
Periodo mínimo de cotización ...	2261	C. Régimen común	2360
Situación legal de desempleo ...	2263	Compatibilidades/incompatibili-	
2. Duración	2300	dades.....	2361
3. Cuanía	2304	Pago	2363
4. Requisitos de tramitación.....	2307	Suspensión	2365
Solicitud.....	2308	Extinción	2371
Documentación	2309	Cotización a la Seguridad Social ..	2384
5. Pago único: capitalización/boni-		Obligaciones y sanciones	2390
ficación	2310	Jurisdicción competente.....	2399
B. Prestaciones asistenciales	2325	D. Casos particulares.....	2405
Subsidio de desempleo	2326	1. Penados Liberados.....	2405
Con responsabilidades familiares ..	2329	2. Trabajos de colaboración so-	
Mayores de 45 años	2332	cial.....	2418

La regulación de las prestaciones de desempleo se haya incluida en el nuevo texto refundido de la LGSS (RDLeg 1/1994) y, hasta tanto no sea desarrollada reglamentariamente, continúa siendo de aplicación en lo que no se oponga el RD 625/1985.

Con las prestaciones por desempleo se protege la situación del trabajador que, a pesar de querer y poder trabajar, pierde su empleo o ve reducida su jornada ordinaria de trabajo y consecuentemente su remuneración. Para ello, las empresas y trabajadores están obligados a cotizar por esta prestación sobre la misma base de cotización que la prevista para contingencias profesionales (n.º 255).

El desempleo se articula en dos niveles diferenciados de prestación económica:

- a) Nivel contributivo, con el objeto de proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir.

- b) Nivel asistencial, complementario del anterior, con el objeto de garantizar unos ingresos mínimos.

Se estudian en este capítulo sus especialidades y la normativa que es común a ambos niveles, así como supuestos de situaciones o grupos de trabajadores que gozan de alguna particularidad. Algunos, como trabajadores a tiempo parcial (n.º 9418), emigrantes (n.º 9616) y socios de cooperativas de trabajo asociado (n.º 1951), se recogen en sus capítulos correspondientes.

A) Prestaciones contributivas

(LGSS/94 art. 203 s.; RD 625/1985 art. 1 s.)

2245

La protección frente a la contingencia de desempleo puede ser:

1.—Total definitiva, cuando se extingue la relación laboral.

2.—Total temporal, cuando se suspende la relación laboral.

3.—Parcial, cuando la jornada laboral se reduce, temporalmente, al menos en una tercera parte, y el salario, consecuentemente, se reduce en igual proporción. Y por reducción temporal de la jornada se entiende aquella que se autorice por un periodo de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.

PRECISIONES: 1) *La modificación introducida por la L 66/1997, condiciona, pues, el derecho al desempleo parcial a la existencia de una autorización administrativa y a la temporalidad de la reducción de la jornada, en contra de lo que los Tribunales venían estimando.*

2) *No se concede el desempleo parcial a una reducción de jornada laboral debida a la exclusiva voluntad de ambas partes contratantes, es decir a un pacto novatorio (TSJ Castilla-la Mancha 19-5-00 AS 589).*

Tales situaciones de desempleo son objeto de protección, con el fin de proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir, siempre y cuando se cumpla, entre otras, la exigencia de haber cubierto, con anterioridad a producirse la situación de forma efectiva, un período mínimo de ocupación cotizada.

Por otra parte, en función precisamente del tiempo cotizado, se concede un periodo determinado de prestación, cuya cuantía se encuentra limitada por unos máximos y un mínimo. Además de la prestación económica y durante el periodo de su percepción, se establecen unas prestaciones accesorias. como son:

a) El abono, por parte de la entidad gestora, de las cotizaciones a la Seguridad Social que correspondan a la empresa, y de parte de la cuota correspondiente al trabajador (n.º 2384).

b) Acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional, a favor de los trabajadores desempleados, y en aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable. Ello sin perjuicio de las competencias de gestión de las políticas activas de empleo que se desarrollan por la Administración General del Estado o por la Autonómica (LGSS art. 206.2).

La prestación complementaria de la asistencia sanitaria, tanto durante la percepción de la prestación como con posterioridad, fue eliminada del texto regulador de esta prestación, no porque haya desaparecido, sino porque se considera innecesaria su especificación al ser una prestación universal, de acuerdo con la Ley General de Sanidad.

1. Beneficiarios

(LGSS art. 205 s.; RD 625/1985 art. 1)

2250

El ámbito de protección está restringido a los trabajadores por cuenta ajena, tanto los incluidos en el Régimen General como en algunos regímenes especiales de Seguridad Social.

1) Así, los trabajadores por cuenta ajena con relación laboral común se consideran protegidos con independencia de que el contrato sea indefinido o temporal, acogido a cualquier modalidad de contratación.

2) Respecto a los trabajadores vinculados por una relación laboral carácter especial, ver los marginales siguientes:

- jugadores profesionales de fútbol (n.º 2166);
- representantes de comercio (n.º 8245);
- artistas y toreros (n.º 632);
- personal de alta dirección de las empresas. Quedan excluidas aquellas personas que ostentan únicamente los cargos de consejeros o administradores de las compañías mercantiles con forma societaria (n.º 490);
- trabajadores de la minería del carbón (n.º 6460);
- trabajadores por cuenta ajena incluidos en el régimen especial agrario (n.º 9517 s.);
- trabajadores por cuenta ajena incluidos en el régimen especial de trabajadores del mar (n.º 9719).

3) El tiempo de trabajo en RENFE de los soldados voluntarios en prácticas del regimiento de Movilización y prácticas de ferrocarriles, no genera derecho a la prestación de desempleo, debido a la ausencia de relación laboral (TCT 14-3-89, art. 2488); tampoco existe relación laboral, por lo que no tiene derecho al desempleo, el alcalde al terminar su mandato (TSJ Castilla y León 28-2-00, AS 1503).

4) Están excluidos de la prestación de desempleo:

- los trabajos de amistad, benevolencia y buena vecindad (nO 1555) y
- los trabajos familiares salvo prueba en contrario (LGSS/94 art. 7.2).

No cabe la exclusión, por no existir familiaridad, cuando el empresario es una persona jurídica. En éstos casos ha de estarse a lo que resulte del levantamiento del velo, sin que quepa aplicar la exclusión del derecho a la prestación cuando la participación del familiar en la sociedad sea inferior al 50% y, además, existan hechos que prueben la condición de trabajador por cuenta ajena (TS 19-4-00, RJ 4247; 29-5-00, RJ 4630).

La convivencia more uxorio tampoco constituye vinculación familiar, por lo que se reconoce el derecho a la prestación por desempleo de la trabajadora que convive con el empresario, incluso teniendo hijos con el m 24-2-00. RJ 2236).

5) Los administradores sociales/socios pueden tener derecho o no al desempleo según las funciones que realicen o el control que puedan tener sobre la sociedad, tal y como se recoge en el n.º 808 (régimen especial de autónomos), en el n.º 2025 (sociedades laborales) y en el n.º 8875 (Régimen General).

6) Respecto a los extranjeros, ver n.º 3352.

2251

Están excluidos (LGSS/94 art. 208.2). Quedan excluidos y, por tanto, no se encuentran en situación legal de desempleo aquellos trabajadores:

1. Que cesan voluntariamente en el trabajo (salvo los supuestos recogidos de resolución del contrato por voluntad del trabajador, n.º 2274).

2. Cuando son despedidos y no reclaman en tiempo y forma. Salvo que sea despido por causas objetivas, en cuyo caso la reclamación es potestativa. Respecto a la necesidad de reclamar ante la finalización de un contrato temporal ver n.º 2278.

3. Cuando, declarado por sentencia, el despido improcedente o nulo y comunicada por el empleador la fecha de reincorporación. No se ejerce el derecho por parte del trabajador.

4. Cuando no se solicita el reingreso en los casos y plazos establecidos en la legislación vigente (servicio militar /prestación social sustitutoria, excedencia, etc.).

5. Cuando se suspende el contrato por el ejercicio del derecho de huelga o cierre patronal (OM 30-4-1977 art. 3).

PRECISIONES: *No se considera ausencia de reclamación a estos efectos, por lo que se tiene derecho al desempleo, cuando intentada la conciliación sin avenencia, pero con reconocimiento de la improcedencia del despido por parte de la empresa, caduca el plazo de presentación de la demanda por despido (TSJ Andalucía 26-2-99.AS 921).*

2258

Requisitos (LGSS/94 art207). Para tener derecho a las prestaciones por desempleo, los trabajadores deben reunir los siguientes requisitos:

A) Estar afiliado a la Seguridad Social y en alta, o situación asimilada.

B) Tener cubierto un periodo mínimo de cotización.

C) Estar en situación legal de desempleo.

D) No haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, salvo que no se tenga acreditado el periodo de cotización requerido para devengar la prestación correspondiente.

***PRECISIONES:** La edad de jubilación a la que se refiere es la mínima que se permite para acceder a la misma, sin perjuicio de que se puedan reclamar las cotizaciones correspondientes al desempleo si se continúa trabajando, a fin de evitar el enriquecimiento injusto (TSJ Cantabria 25-5-95. AS 1882).*

2259

A) Afiliación y alta (LGSS194 art. 207a). Se ha de estar afiliado y en alta —o situación asimilada— en algún régimen que contemple la contingencia por desempleo.

***PRECISIONES:** Aunque el empresario incumpla la obligación de dar de alta trabajador que se encuentra en situación de desempleo, por el principio de automaticidad de las prestaciones, se devenga el derecho a las mismas, mediante abono directo del INEM, sin perjuicio de la responsabilidad del empresario (TSJ Murcia 16-4-96. AS 1382). La situación de alta o asimilado al alta debe existir en el momento de producirse la contingencia por desempleo, no en el momento de solicitar la prestación (TCT 20-12-85, Art 7062)*

2260

Situaciones asimiladas al alta (RD 625/1985 art. 2; L 4/1995 art. 4). Se consideran situaciones asimiladas al alta:

— excedencia forzosa, por elección para un cargo público o sindical.

— excedencia para atender al cuidado de un hijo.

— cumplimiento de servicio militar o prestación social sustitutoria.

— traslado o desplazamiento temporal por la empresa fuera del territorio nacional.

Mientras dure el desplazamiento o traslado, el trabajador continúa protegido por el sistema de Seguridad Social español (LGSS/94 art. 125.2).

— retorno de los trabajadores emigrantes.

— liberación por cumplimiento de condena o libertad condicional.

— los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados al reiniciarse la actividad correspondiente.

Las situaciones asimiladas al alta se consideran un período muerto a efectos del cómputo del tiempo de ocupación cotizada (n.º 2301).

PRECISIONES: 1) Se consideran también situaciones asimiladas al alta:

— la huelga —durante la que no existe obligación de cotizar— a los efectos de serle aplicable la retroactividad señalada para tales situaciones (TCo 48/1991).

— la prisión preventiva tiene igual consideración durante el tiempo de suspensión del contrato (TSJ País vasco 26-3-97, AS 1305; 10-6-97. AS 1882).

2) En cambio, no se considera situación asimilada al alta:

— la Incapacidad permanente total, por lo que no le es de aplicación su consideración de paréntesis o tiempo muerto, a los efectos señalados de la retroactividad (TS 31-1-95, RJ 534).

— el trabajador en excedencia voluntaria incluido en expediente de regulación de empleo (TSJ País Vasco 31-1D-95, AS 3731); ni al excedente voluntario que es despedido al no permitírsele su reincorporación al trabajo, por lo que no puede ser beneficiario de la prestación de desempleo, ni se le aplica la retroactividad señalada (TCT 25-5-88, Ar 4129).

2261

B) Periodo mínimo de cotización (LGSS/94 art. 207 b y 210.1). Se ha de tener cubierto un período mínimo de cotización de 360 citas dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

PRECISIONES: 1) Debe entenderse que el periodo mínimo exigido de cotización de 360 días no es necesario que se hayan cotizado de modo continuado.

2) Se exige una correlación entre actividad laboral y cotización, y deviene inoperante, a efectos de desempleo, las simples cotizaciones que no deriven de un efectivo trabajo.

3) Se han de tener en cuenta los seis años anteriores al acto de conciliación, cuando en el mismo se reconoce la improcedencia del despido, por lo que se abonan los salarios de tramitación únicamente hasta dicha fecha y finaliza, consecuentemente, la obligación de cotizar (TSJ País Vasco 9.7-96, AS 2568).

4) Dado que la obligación de cotizar se atribuye a la empresa, el incumplimiento por su parte de esta obligación no impide al trabajador la obtención de la prestación por desempleo, la entidad gestora abona las prestaciones, con independencia de las acciones y sanciones correspondientes a la empresa. Ha de tenerse en cuenta el tiempo de prestación de servicios, con independencia de los periodos de cotización que se consideren acreditados (TSJ Comunidad Valenciana 12-4-94, AS 1691; TSJ Cataluña 2-3-00, AS 746).

5) El requisito de tener cubierto el mínimo de cotización señalado dentro de los seis años inmediatamente anteriores al momento en que cesó la obligación de cotizar -y no a la situación de desempleo- lo limita la jurisprudencia a las situaciones de suspensión del contrato por causas ajenas a la voluntad del trabajador (excedencia forzosa, servido militar, invalidez provisional, etc.), y no permite su equiparación con los supuestos de suspensión a petición del propio trabajador (excedencia voluntaria, por ejemplo) (TCT 20-4-88, Ar 3358) (ver retroactividad del periodo cotizado. n.º 2301).

Para los contratos a tiempo parcial ver n.º 9412 s,