



## **INSTRUCCIONES PROVISIONALES PARA LA APLICACIÓN, EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO, DEL REAL DECRETO-LEY 30/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO**

El día 30 de septiembre de 2020 se publicó en el Boletín Oficial del Estado y entró en vigor el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, fruto del Tercer Acuerdo Social en Defensa del Empleo entre los agentes sociales y Gobierno (III ASDE). El capítulo I de su Título I se refiere a los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la COVID-19 y sus medidas extraordinarias, y el capítulo II del mismo título, a las medidas extraordinarias de protección de las personas trabajadoras.

Para garantizar una aplicación homogénea del mismo se hace necesario dictar las presentes

### **INSTRUCCIONES**

#### **PRIMERA: PROTECCION POR DESEMPLEO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO VINCULADOS A LA COVID-19.**

##### **1. MARCO NORMATIVO**

El artículo 1 del Real Decreto-ley 30/2020 dispone que los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se prorrogarán automáticamente hasta el día 31 de enero de 2021.

El artículo 2.1 establece la posibilidad de que las empresas de cualquier sector que a partir del día 1 de octubre de 2020 vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas por autoridades españolas o extranjeras, tramiten expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor, en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento.

El artículo 2.2, por su parte, prevé la posibilidad de que tramiten expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor conforme a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de cualquier sector



**CSV : GEN-bd9f-dc91-d229-38c7-282d-b4f0-275c-48ee**

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 19/10/2020 21:10 | NOTAS : F

que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas.

La Disposición transitoria única determina que *los expedientes de regulación temporal de empleo autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.*

La mencionada disposición adicional, establecía la posibilidad de que las empresas que, a partir del 1 de julio de 2020, vieron impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impusieran en alguno de sus centros de trabajo, tramitaran un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor conforme a lo dispuesto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 3 regula los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la COVID-19 en los siguientes términos:

*1. A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la Covid-19 iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 31 de enero de 2021, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades recogidas en este precepto.*

*2. La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el artículo 1.*

*3. Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas a la COVID-19 se inicie tras la finalización de un expediente de regulación temporal de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.*

*4. Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.*



No obstante, cabrá la prórroga de un expediente que finalice durante la vigencia del presente real decreto-ley, en los términos previstos en este apartado, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas.

Esta prórroga deberá ser tramitada ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente inicial, de acuerdo con el procedimiento previsto en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con las especialidades a las que hace referencia el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

El artículo 8, que regula las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo aplicables a los trabajadores afectados por ERTE, dispone:

1. Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1.a), y 2 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de enero de 2021 a las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y a los referidos en el artículo 2 de la presente norma y en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

2. Las empresas afectadas por las prórrogas reguladas en el artículo 1 y aquellas que estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a fecha de entrada en vigor de la presente norma, deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en los términos regulados en el párrafo anterior, antes del día 20 de octubre de 2020.

Las empresas que desafecten a alguna o a todas las personas trabajadoras, deberán comunicar a la Entidad Gestora la baja en la prestación de quienes dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.

Las empresas que decidan renunciar con carácter total y definitivo al expediente de regulación temporal de empleo deberán igualmente efectuar la comunicación referida.

3. En el caso de procedimientos de regulación temporal de empleo por las causas previstas en el artículo 23 del Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, en los que la decisión empresarial se comunique a la Autoridad Laboral tras la



*entrada en vigor del presente real decreto-ley, la empresa deberá formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. El plazo para la presentación de esta solicitud será el establecido en el artículo 268 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.*

*A las personas trabajadoras afectadas por estos nuevos expedite les serán de aplicación las medidas previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 7 de este artículo.*

*La duración de la prestación reconocida se extenderá como máximo hasta el 31 de enero de 2021.*

*4. La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada referidos en este real decreto-ley, se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70 por ciento hasta el 31 de enero de 2021, sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas en el artículo 270.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

*5. En los casos previstos en los apartados 1 y 2, a efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo, cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, y en los casos en los que se combinen ambos, días de inactividad y días en reducción de jornada, la empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certífic@2, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior.*

*En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.*

*6. La comunicación prevista en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la Entidad Gestora, con carácter previo, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá dichos datos a su disposición.*





*7. La medida prevista en el artículo 25.1.b) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se mantendrá vigente hasta el 30 de septiembre de 2020.*

*La reducción de las prestaciones consumidas a partir del 1 de octubre de 2020 en los expedientes de regulación temporal de empleo en los que hasta ahora se aplicaba dicha medida, no obstante, no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de octubre de 2026.*

*Sin perjuicio de lo previsto en los párrafos precedentes, con el objetivo proteger a las personas afectadas en sus empleos por la crisis, especialmente a las más vulnerables, no se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas, durante los expedientes referidos en el apartado 1 de este artículo, por aquellas que accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.*

El artículo 11 determina la compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial en determinados supuestos, disponiendo que a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 1, 2 y 3 y la disposición adicional primera de este real decreto-ley se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.

Por su parte, el artículo 12 regula una compensación económica en determinados supuestos de compatibilidad de la prestación contributiva por desempleo con el trabajo a tiempo parcial, en los términos siguientes:

*1. Las personas beneficiarias de la prestación por desempleo regulada en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, cuya cuantía se haya visto reducida en proporción al tiempo trabajado, en aplicación del artículo 282.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, por mantener en el momento del reconocimiento inicial una o varias relaciones laborales a tiempo parcial no afectadas por procedimientos de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a percibir una compensación económica cuyo importe será equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada.*



2. Dicha compensación se abonará en un solo pago previa solicitud del interesado formalizada en el modelo establecido al efecto. La solicitud se presentará necesariamente a través de la sede electrónica del SEPE, en el plazo que media desde la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el día 30 de junio de 2021. La presentación de la solicitud fuera de este plazo implicará su denegación.

3. El plazo máximo para que el Servicio Público de Empleo Estatal resuelva las solicitudes presentadas se extenderá hasta el día 31 de julio de 2021. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la persona solicitante podrá entender desestimada su solicitud.

## **2. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO DERIVADOS DEL COVID-19 POR LOS QUE PUEDEN ESTAR AFECTADOS LOS TRABAJADORES A PARTIR DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2020.**

### **2.1. Expedientes de regulación temporal de empleo tramitados antes del 30 de septiembre de 2020 y que continúen vigentes en esa fecha:**

El día 30 de septiembre de 2020, fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 30/2020, los trabajadores pueden estar afectados por alguno de los siguientes expedientes de regulación temporal de empleo tramitados con anterioridad a esta fecha y que continúen vigentes:

- a) ERTE por fuerza mayor tramitado conforme a lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, solicitado antes del 27 de junio de 2020, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. A partir del día 27 de junio de 2020 no es posible tramitar estos expedientes de regulación temporal de empleo conforme al artículo 22 del Real Decreto ley 8/2020.
- b) ERTE por fuerza mayor impeditiva, tramitado a partir del 1 de julio de 2020 por empresas que se hayan visto impedidas de desarrollar su actividad en alguno de sus centros de trabajo por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención, a los que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto ley 24/2020.  
Estos expedientes se tramitan conforme a lo dispuesto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, y no por el artículo 22 del Real Decreto ley 8/2020.



- c) ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tramitado antes del 30 de septiembre de 2020 conforme a lo establecido en el artículo 23 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo.

Seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Sin embargo, si finalizan durante la vigencia del Real Decreto ley 30/2020 pueden prorrogarse, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas. Esta prórroga deberá tramitarse ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente inicial, de acuerdo con el procedimiento previsto en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con las especialidades a las que hace referencia el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

## **2.2. Expedientes de regulación temporal de empleo tramitados a partir del 30 de septiembre de 2020:**

A partir del 30 de septiembre de 2020, y hasta el 31 de enero de 2021 se pueden tramitar nuevos ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a los que será de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las siguientes especialidades:

Puede iniciarse su tramitación mientras esté vigente o tras la finalización de un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor tramitado conforme a lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020. En estos casos, su fecha de efectos se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

## **2.3. Expedientes de regulación temporal de empleo tramitados a partir del 1 de octubre de 2020:**

A partir del día 1 de octubre de 2020 los trabajadores pueden verse afectados por expedientes de regulación de empleo por fuerza mayor impeditiva o limitativa (por rebotes) tramitados por empresas que:

- a) vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas por autoridades españolas o extranjeras, o
- b) que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas.

Estos expedientes, al igual que en los previstos en la letra b) del apartado 2.1 anterior, se tramitan de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, y no conforme a lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto ley 8/2020. La autoridad laboral deberá emitir resolución en el plazo de cinco días





desde la fecha de la solicitud, constatando o no la fuerza mayor como causa motivadora de la adopción de las medidas, sin perjuicio de que es a la empresa a la que corresponde la decisión sobre dichas medidas, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Dicha decisión ha de comunicarla a la autoridad laboral, y, a partir de dicha comunicación, la empresa dispone del plazo de quince días hábiles para presentar la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados.

Si la autoridad laboral no resolviese expresamente, transcurrido el plazo de cinco días, se puede entender resuelto por silencio positivo, con lo que, a partir de entonces la empresa puede comunicarle su decisión y presentar la solicitud colectiva de prestaciones de los trabajadores afectados

### **3. PERIODO MAXIMO DE PAGO DE LA PRESTACION PREVISTA EN EL ARTICULO 25.1 DEL REAL DECRETO-LEY 8/2020 A LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR ERTE COVID-19, Y FECHA A PARTIR DE LA QUE SE VAN A CONSUMIR DIAS DE DERECHO**

#### **3.1. Acceso al derecho sin cotizaciones suficientes.**

Dispone el artículo 8.1 del Real Decreto-ley 30/2020 que *las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1.a), y 2 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de enero de 2021 a las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y a los referidos en el artículo 2 de la presente norma y en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio.*

Por tanto, aunque carezcan de cotizaciones suficientes para ello, todos los trabajadores afectados por los ERTE regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y los que se hayan visto afectados a partir del día 1 de julio, o lo sean a partir del día 1 de octubre de 2020 por expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor derivadas de la COVID-19 como consecuencia de la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención (rebotes), podrán percibir o continuar percibiendo hasta el 31 de enero de 2021 la prestación por desempleo prevista en el apartado 1 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo siempre que el inicio de la relación laboral o societaria haya sido anterior al 18 de marzo de 2020, fecha en que entró en vigor el citado Real Decreto-ley 8/2020.

Para que estos trabajadores perciban las prestaciones por desempleo a partir del día 1 de octubre de 2020, es imprescindible que las empresas que les han afectado a los





expedientes de regulación temporal de empleo presenten a partir de esa fecha, bien una nueva solicitud colectiva de prestaciones, o, bien, en su caso, una solicitud colectiva inicial.

### 3.2. Consumo de días de derecho

Ha de tenerse en cuenta que lo establecido en el artículo 25.1.b) del Real Decreto-ley 8/2020, en virtud del cual el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo por los trabajadores afectados por el ERTE COVID- 19 no computa a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción, únicamente se aplica hasta el día 30 de septiembre de 2020, pues así lo establece expresamente el artículo 8.7. del Real Decreto-ley 30/2020, conforme al cual, *la medida prevista en el artículo 25.1.b) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se mantendrá vigente hasta el 30 de septiembre de 2020.*

Lo anterior implica que las prestaciones que los trabajadores afectados por expedientes de regulación temporal de empleo derivadas de la COVID-19 devenguen a partir del 1 de octubre de 2020 sí que van a consumir días de derecho a las prestaciones por desempleo.

Los días percibidos que se hayan devengado desde el día 1 de octubre de 2020, se descontarán como días consumidos de los derechos a prestaciones por desempleo de nivel contributivo que se reconozcan en un futuro a sus beneficiarios, siempre que la fecha de inicio de dichos derechos sea anterior al día 1 de octubre de 2026. En ningún caso se descontarán como consumidos días que correspondan a derechos de nivel asistencial que se reconozcan en un futuro.

No obstante, dispone el último párrafo del artículo 8.7 del Real Decreto-ley 30/2020 que, con el objetivo de proteger a las personas afectadas en sus empleos por la crisis, especialmente a las más vulnerables, no se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas durante el periodo en que han estado afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo como consecuencia de la COVID-19, si sus beneficiarios acceden a un nuevo derecho antes del 1 de enero de 2022 como consecuencia de alguna de las siguientes causas:

- a) finalización de un contrato de duración determinada, o
- b) despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o
- c) despido por cualquier causa que sea declarado improcedente. Dicha declaración de improcedencia la puede efectuar la propia empresa en la





misma comunicación del despido al trabajador, en cuyo caso, la prestación se reconocerá inicialmente sin días consumidos por esta causa.

Si la improcedencia del despido fuera reconocida por la empresa en conciliación, o fuera declarada mediante resolución judicial firme, el trabajador al que se le hayan consumido de la duración de su nueva prestación los días devengados entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 deberá presentar reclamación previa ante el SEPE a fin de que por éste se proceda a su reposición. Para que dicha reclamación previa sea estimada, en caso de que el interesado aporte una resolución judicial, es necesario que ésta sea firme.

El día 31 de enero de 2021 finalizarán los ERTE COVID-19 por fuerza mayor tramitados según lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020.

Los ERTE COVID-19 por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tramitados conforme al artículo 23 del mismo Real Decreto-ley 8/2020, podrán mantenerse hasta la fecha decidida por el empresario, con o sin acuerdo, y que se haya comunicado a la autoridad laboral. Por ello, a partir del día 1 de febrero de 2021, a cada uno de los trabajadores que continúe afectado por el ERTE COVID-19 se le podrá reconocer, previa presentación de solicitud individual, la prestación a la que, en su caso, tenga derecho en función de las cotizaciones acreditadas, y de su duración se restarán como consumidos, en su caso, los días percibidos a partir del 1 octubre 2020 y hasta el 30 de enero de 2021.

#### **4. NUEVAS SOLICITUDES COLECTIVAS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR ERTE DERIVADOS DE LA COVID-19 Y SOLICITUDES INICIALES.**

Para que los trabajadores afectados por ERTE derivados de la COVID-19 puedan continuar percibiendo las prestaciones por desempleo a partir del día 1 de octubre de 2020, o las inicien a partir de esa fecha, es necesario que, en todos los casos, las empresas para las que trabajan y que les han afectado a dichos expedientes, presenten una solicitud colectiva.

Dichas solicitudes colectivas deberán presentarse en los siguientes plazos:

- a) Antes del día 20 de octubre de 2020 han de presentar una nueva solicitud colectiva todas las empresas con trabajadores en ERTE derivados de la COVID-19 que continúen afectados por los mismos a partir del día 1 de octubre.

Ha de tenerse en cuenta que las prestaciones reconocidas a los trabajadores afectados por ERTE derivados de la COVID-19 que se encontraban de alta en la



**CSV : GEN-bd9f-dc91-d229-38c7-282d-b4f0-275c-48ee**

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 19/10/2020 21:10 | NOTAS : F

fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020, han sido dadas de baja a fecha 30 de septiembre de 2020. Por ello, para que estos trabajadores que continúan afectados puedan seguir percibiendo las prestaciones devengadas a partir del día 1 de octubre 2020, es necesario que sus empresas formulen una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo.

En esta nueva solicitud han de incluirse única y exclusivamente los trabajadores con derecho a percibir prestaciones con efectos del día 1 de octubre, si bien también se pueden incluir en la misma los trabajadores afectados por las medidas y con derecho a percibir prestaciones con efectos posteriores al día 1, pero siempre que la fecha de efectos de su derecho sea anterior a la fecha en que se presenta la solicitud colectiva.

En ella se han de incluir también los trabajadores que continúen afectados por los ERTE y se encuentren en situación de incapacidad temporal, siempre ésta se haya iniciado tras su afectación por el ERTE y durante el periodo de inactividad, y por tanto sea el SEPE el organismo a quien corresponda el pago de la totalidad o parte de la prestación por incapacidad temporal por delegación del INSS.

- b) Con posterioridad, en su caso, se habrá de presentar una nueva solicitud colectiva de los trabajadores que vayan a verse afectados a partir del día 20 de octubre de 2020 por expedientes de regulación temporal de empleo vigentes con anterioridad al 30 de septiembre de 2020.
- c) También han de presentar una solicitud colectiva, as empresas que en los procedimientos de regulación temporal de empleo por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción previstas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, comuniquen a la autoridad laboral su decisión tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020, es decir, a partir del día 30 de septiembre 2020, así como las empresas que soliciten a partir del 1 de octubre un ERTE de fuerza mayor por rebrote –impedimento o limitación-. En este último caso, la solicitud colectiva incluirá exclusivamente a aquellos trabajadores que no hubiesen sido incluidos en la solicitud colectiva a la que se refieren las letras a) y b) anteriores, por estar afectados por un ERTE vigente con anterioridad al 30 de septiembre de 2020.

Si los trabajadores que ya hubiesen sido incluidos en solicitud colectiva de prórroga, aunque la empresa los afecte también a un nuevo ERTE por impedimento o limitación, a efectos del reconocimiento y pago de las prestaciones por desempleo, será suficiente la comunicación de los periodos de actividad e inactividad.





En este caso el plazo de solicitud será de quince días hábiles contados a partir de la fecha de la situación legal de desempleo.

## 5. COMUNICACIONES DE LAS EMPRESAS AL SEPE.

A efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo, las empresas deberán comunicar al SEPE la baja en la prestación de quienes dejen de estar afectados por las medidas de suspensión o reducción. Esta comunicación podrá realizarse, preferentemente, a través de la comunicación de periodos de actividad por medio de ficheros XML.

Igualmente deberá comunicarse, a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación `certific@2`, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior en los siguientes supuestos:

- a) cuando durante el mismo se alternen periodos de actividad y de inactividad,
- b) cuando se hayan dado supuestos de reducción de la jornada habitual, y
- c) cuando se combinen días de inactividad y días en reducción de jornada.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituía la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas deberán comunicar al SEPE, a efectos de la actuación de control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con carácter previo a su efectividad, las variaciones de las medidas de suspensión y reducción, a través de la comunicación de transmisión previa de datos sobre despidos colectivos, suspensión de la relación laboral y reducción de jornada, prevista en la Orden ESS/982/2013.

## 6. CUANTIA DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO RECONOCIDA A LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR ERTE COVID-19.

Conforme a lo previsto en el apartado 4 del artículo 8 del Real Decreto-ley 30/2020, la cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por alguno de los procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada derivados de la COVID-19, se determinará aplicando a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70 por ciento, hasta el 31 de enero de 2021, y ello, sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas



CSV : GEN-bd9f-dc91-d229-38c7-282d-b4f0-275c-48ee

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 19/10/2020 21:10 | NOTAS : F



y mínimas previstas en el artículo 270.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Por tanto, sin perjuicio de la aplicación de los topes máximos y mínimos en función de si se tienen o no hijos a cargo y del número de estos, la cuantía de las prestaciones por desempleo devengadas por los trabajadores afectados por los ERTE COVID-19 hasta el día 31 de enero de 2021, será en todo caso la resultante de aplicar el 70 % a la base de reguladora de la prestación, con independencia del número de días de derecho que hayan percibido previamente y de los que vayan a percibir.

## **7. COMPATIBILIDAD DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO RECONOCIDAS A LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR ERTE COVID-19 CON LA REALIZACIÓN DE OTROS TRABAJOS A TIEMPO PARCIAL**

El artículo 11 del Real Decreto-ley 30/2020 determina la compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial en determinados supuestos, disponiendo que a partir de su entrada en vigor, *cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 1, 2 y 3 y la disposición adicional primera del presente real decreto-ley se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.*

Se entiende que la referencia hecha a la “*disposición adicional primera del presente real decreto-ley*” ha de considerarse efectuada al *apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020*, por lo que este artículo resulta aplicable a todos los trabajadores afectados por ERTE COVID-19 que, a su vez, trabajen a tiempo parcial en cualquier otra empresa, bien porque mantuvieran un contrato a tiempo parcial en la fecha en la que fueron afectados por el ERTE, bien porque lo iniciaran con posterioridad.

Por tanto, en la cuantía de los derechos a las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados por los ERTE COVID-19 con fecha de inicio 1 de octubre de 2020 o posterior no se aplicará deducción alguna correspondiente a los trabajos a tiempo parcial que, en su caso, mantengan o adquieran posteriormente sus beneficiarios. Sí se aplicará dicha deducción en el supuesto de que el contrato a tiempo parcial vigente sea consecuencia de una novación contractual llevada a cabo tras la entrada en vigor de este real decreto ley 30/2020, en virtud de la cual, un contrato de trabajo a jornada completa se transforme en un contrato a tiempo parcial.



**CSV : GEN-bd9f-dc91-d229-38c7-282d-b4f0-275c-48ee**

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 19/10/2020 21:10 | NOTAS : F



Sin perjuicio de lo anterior, se remitirán a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social todos aquellos supuestos que, a juicio de los gestores de la entidad gestora, puedan incurrir en fraude de ley.

## **8. COMPENSACION ECONOMICA A FAVOR DE LOS BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR ESTAR AFECTADOS POR ERTE COVID-19 ANTES DEL 1 DE OCTUBRE 2020**

El artículo 12 del Real Decreto-ley 30/2020 establece una compensación económica equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada, a favor de los beneficiarios de la prestación por desempleo regulada en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, cuya cuantía se vio reducida en proporción al tiempo trabajado, en aplicación del artículo 282.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, por mantener en el momento del reconocimiento inicial una o varias relaciones laborales a tiempo parcial no afectadas por procedimientos de regulación temporal de empleo.

Esta compensación únicamente se abonará por la deducción efectuada en la cuantía de la prestación correspondiente a las horas trabajadas en contratos a tiempo parcial que se mantenían en la fecha en la que el trabajador se vio afectado por un ERTE COVID-19, no por la deducción que corresponda a las horas trabajadas como consecuencia de la suscripción de nuevos contratos a tiempo parcial suscritos con posterioridad.

Se abonará en un solo pago, previa solicitud del interesado formalizada en el modelo establecido al efecto.

La solicitud se presentará necesariamente a través de la sede electrónica del SEPE, en el plazo que media desde el 30 de septiembre de 2020, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020 hasta el día 30 de junio de 2021. La presentación de la solicitud fuera de este plazo implicará su denegación.

El plazo máximo para que el SEPE resuelva las solicitudes presentadas se extenderá hasta el día 31 de julio de 2021. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la persona solicitante podrá entender desestimada su solicitud.



**CSV : GEN-bd9f-dc91-d229-38c7-282d-b4f0-275c-48ee**

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 19/10/2020 21:10 | NOTAS : F



## INSTRUCCIÓN SEGUNDA. PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA PARA TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

### 1. MARCO NORMATIVO

El artículo 9 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, regula una prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas en los siguientes términos:

*1. La prestación extraordinaria se reconocerá a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que hayan estado afectadas, durante todo o parte del último periodo teórico de actividad, por un expediente de regulación temporal de empleo basado en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuando dejen de estar afectados por el expediente de regulación temporal de empleo por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad.*

*2. Igualmente la prestación extraordinaria se reconocerá a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que, por haberse encontrado en alguno de los supuestos previstos en las letras b) a d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, hayan sido beneficiarias de cualquiera de estas medidas, siempre que, una vez agotadas, continúen desempleadas y sin derecho a percibir prestaciones por desempleo de nivel contributivo ni asistencial, o las agoten antes del día 31 de enero de 2021.*

*3. El reconocimiento de esta prestación, para las personas incluidas en el apartado 1, exigirá la presentación por parte de la empresa de una solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias, que incluirá a todas las personas con contrato fijo discontinuo o para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas que dejen de estar afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo. Cuando se trate de supuestos del apartado 2, serán las propias personas trabajadoras afectadas quienes deberán solicitar la prestación extraordinaria regulada en este artículo.*

*4. El plazo para la presentación de esta solicitud será el establecido en el artículo 268 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social con carácter general. Para las situaciones producidas antes de la fecha de entrada en vigor de esta norma el plazo será de 15 días desde la entrada en vigor de este real decreto-ley.*



5. La duración de esta prestación extraordinaria se extenderá desde la finalización de la medida prevista en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de la que se haya sido beneficiario, hasta el 31 de enero de 2021. No obstante, la prestación podrá interrumpirse por la reincorporación temporal de la persona trabajadora a su actividad, debiendo en este caso la empresa comunicar a la Entidad Gestora la baja de la persona trabajadora en la prestación extraordinaria. Será la persona trabajadora la obligada a comunicar su baja a la entidad gestora si inicia un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena en empresa distinta de aquella con la que tiene suscrito el contrato fijo discontinuo. En todos los casos, la prestación extraordinaria podrá reanudarse previa solicitud de la persona trabajadora que acredite el cese involuntario en el trabajo por cuenta propia o encontrarse nuevamente en situación legal de desempleo, siempre que aquella se presente antes del día 31 de enero de 2021.

Esta prestación será compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial que se mantenga en la fecha del nacimiento del derecho o que se adquiera con posterioridad, previa deducción en su importe de la parte proporcional al tiempo trabajado.

6. Esta prestación se abonará por periodos mensuales y en idéntica cuantía que la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera percibido o, en su caso, la cuantía mínima de la prestación contributiva.

## 2. REQUISITOS DE ACCESO A LA PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA

Esta prestación extraordinaria se reconocerá a las personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

**2.1. Colectivo de personas desafectadas de un ERTE** (artículos 25.6.a. del Real Decreto-ley 8/2020 y 9.1 del Real Decreto-ley 30/2020) que cumplan los siguientes requisitos:

1º. Estar desempleadas e inscritas como demandantes de empleo.

No cumplen el requisito de estar desempleadas quienes en la fecha de la solicitud o del nacimiento de la prestación extraordinaria se encuentran trabajando por cuenta propia o ajena a jornada completa. Sí lo cumplen quienes se encuentran trabajando por cuenta ajena a tiempo parcial.

2º. Tener vigente un contrato fijo discontinuo o para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas en el momento de la solicitud de la





prestación extraordinaria y en el de reconocimiento del derecho y durante su percepción.

- 3º. Haber estado afectado durante su último periodo teórico de actividad por un ERTE como consecuencia de la COVID-19. No es necesario que la afectación se extienda a todo el periodo de actividad, sino que puede referirse únicamente a parte del mismo, siendo indiferente que la afectación se produzca al inicio o al final del mencionado periodo de actividad.
- 4º. Ser desafectado del ERTE antes del día 31 de enero de 2021 por llegar la fecha en la que se iniciaría su periodo de inactividad productiva.

**2.2. Colectivo de personas fijas discontinuas no afectadas por ERTE** (artículos 25.6 b), c) y d) del Real Decreto-ley 8/2020 y 9.2 del Real Decreto-ley 30/2020) que cumplan los siguientes requisitos:

- 1º. Estar desempleadas. No cumplen este requisito quienes en la fecha de la solicitud o del nacimiento de la prestación extraordinaria se encuentran trabajando por cuenta propia o ajena a jornada completa. Sí lo cumplen quienes se encuentran trabajando por cuenta ajena a tiempo parcial.
- 2º. Tener vigente un contrato fijo discontinuo o para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas en el momento de la solicitud de la prestación extraordinaria y en el de reconocimiento del derecho y durante su percepción.
- 3º. Haber agotado alguna de las medidas reguladas en las letras b), c) o d) del apartado 6 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020.

A estos efectos, se entenderá cumplido este requisito por aquellas personas trabajadoras que hubiesen agotado las prestaciones o subsidios a que tuviesen derecho, aun cuando no hubieran accedido a la reposición regulada en el artículo 25.6.b) del Real Decreto-ley 8/2020.

Igualmente, se considerará que han agotado la prestación prevista en el artículo 25.6.d) quienes no hayan podido percibirla durante los noventa días de duración máxima por haber finalizado antes de dicho periodo lo que sería su periodo de actividad productiva.

- 4º. No tener derecho a percibir prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, o tener derecho a las mismas pero agotarlas antes del 31 de enero de 2021.



Por tanto, si el trabajador que cumple todos los requisitos anteriores tuviera derecho o estuviera percibiendo una prestación o un subsidio por desempleo, empezará o continuará percibiéndolos mientras siga desempleado, pero si la agota antes del día 31 de enero de 2021 y no tiene derecho al reconocimiento de ninguno otro derecho - por carecer de periodo de ocupación cotizada o, en su caso, de responsabilidades familiares, o por tener rentas superiores al 75% del SMI- podrá percibir esta prestación extraordinaria.

Pueden acceder a esta prestación quienes, cumpliendo todos los requisitos para ello, tengan suspendido un subsidio con responsabilidades familiares y sin posibilidad de reabrirlo por carecer en este momento de cargas familiares.

- 5º. En el supuesto de que, tras agotar su derecho hubiera realizado actividad por cuenta propia o ajena, sin generar un nuevo derecho a prestación o subsidio, podrá acceder a la prestación extraordinaria, siempre que el cese en la misma haya sido involuntario o con situación legal de desempleo.

### **3. SOLICITUD DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA EXTRAORDINARIA PARA TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.**

Dependiendo de que las personas trabajadoras hayan estado afectadas por un ERTE derivado de la COVID-19 o hayan sido beneficiarias de alguna de las medidas previstas en las letras b) a d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, se deberá presentar una solicitud colectiva por parte de su empresa, o una solicitud individual por parte de los trabajadores afectados.

En ningún caso se admitirán solicitudes presentadas con posterioridad al 31 de enero de 2021.

#### **3.1 Solicitud colectiva de la prestación extraordinaria correspondiente a los trabajadores afectados por ERTE COVID-19.**

La solicitud colectiva deberá presentarse por la empresa a través de la sede electrónica del SEPE, según el modelo publicado en la página web en el que deberá consignar los datos requeridos.

La solicitud se presentará a partir del día 1 de octubre de 2020, si la desafectación se produjo antes de esta fecha.

Si la desafectación se produce tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020, el plazo de solicitud será de quince días hábiles siguientes a la situación legal de desempleo, entendiéndose por tal la desafectación del ERTE por haber alcanzado la fecha de finalización prevista de la actividad.



En este caso la empresa deberá comunicar, con carácter previo, la baja en la prestación derivada del procedimiento de suspensión o regulación de empleo mediante el formulario disponible en la sede electrónica.

Sin perjuicio de lo anterior, si en la fecha de entrada en vigor del citado Real Decreto ley 30/2020 el trabajador se encontrara trabajando por cuenta propia o ajena a jornada completa, o percibiendo una prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial, para percibir la prestación extraordinaria deberá presentar una solicitud **individual** dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes a aquel en el que cese involuntariamente en el trabajo por cuenta propia o con situación legal de desempleo en el trabajo por cuenta ajena, o en el que agote la prestación o subsidio por desempleo.

### **3.2. Solicitud individual de la prestación extraordinaria por trabajadores fijos discontinuos no afectados por ERTE COVID-19.**

Estos trabajadores fijos discontinuos no afectados por ERTE COVID-19, sino que han sido beneficiarios de las medidas previstas en las letras b) a d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, deberán presentar la solicitud de prestación extraordinaria, de forma individual, utilizando los canales habituales disponibles para hacerlo, sin perjuicio de que desde las direcciones provinciales del SEPE se establezcan fórmulas y acuerdos con las empresas que permitan agilizar la tramitación de dichas solicitudes .

El plazo para realizar esta solicitud será de 15 días hábiles a partir del siguiente a:

- a) El del agotamiento del derecho a la reposición o a la prestación prevista en la letra d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020.
- b) El del agotamiento de la prestación por desempleo o el subsidio al que la persona tenga derecho o esté percibiendo tras percibir el anterior
- c) La fecha de la situación legal de desempleo o el cese involuntario en el trabajo por cuenta propia, en el caso de que con posterioridad a la extinción de los derechos citados anteriormente el trabajador haya iniciado un trabajo por cuenta ajena o un trabajo por cuenta propia.
- d) La fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020 -el día 30 de septiembre de 2020- para los supuestos en los que las situaciones de acceso se hayan producido con anterioridad a esa fecha.



#### 4. NACIMIENTO Y EXTINCIÓN DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EXTRAORDINARIA.

##### 4.1. Nacimiento del derecho:

- a) Para los trabajadores que el día 30 de septiembre de 2020, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020, se encontrasen afectados por el ERTE COVID-19 el derecho a la prestación extraordinaria nacerá el día siguiente a aquel en que queden desafectados del mismo por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad, siempre que no se encuentren entonces en alguna situación de incompatibilidad.
- b) Para los trabajadores que el día 30 de septiembre de 2020, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020 sean beneficiarios de alguna de las medidas previstas en las letras b) a d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020 o de cualquier prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial que se les haya reconocido con posterioridad a ser beneficiarios de alguna de las medidas previstas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, el derecho nacerá a partir del día siguiente al del agotamiento del derecho del que sean beneficiarios.
- c) Para los trabajadores que se hayan visto afectados por un ERTE COVID-19 pero que ya no lo estén; o que hayan sido beneficiarios de alguna de las medidas previstas en las letras b) a d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, pero ya no lo sean el día 30 de septiembre de 2020, fecha de entrada en vigor del RDL 30/2020, el derecho nacerá el día 1 de octubre de 2020, salvo que entonces se encuentren en situación de incompatibilidad, en cuyo caso, el derecho nacerá a partir del día siguiente al del cese en el trabajo por cuenta propia de forma involuntaria o con situación legal de desempleo en el caso de trabajo por cuenta ajena.

En todos los casos en los que sea el propio interesado quien deba presentar la solicitud de la prestación extraordinaria, si esta presentación se realiza transcurrido el plazo de los quince días hábiles siguientes, el derecho nacerá el día de presentación de la solicitud.

##### 4.2. Extinción del derecho:

En todos los casos previstos en el apartado 4.1. anterior, la prestación extraordinaria se extinguirá el 31 de enero de 2021.

#### 5. CUANTÍA Y MECANIZACIÓN DEL DERECHO



La cuantía mensual de la nueva prestación será igual a la de la última prestación contributiva percibida. Para ello, se reconocerá una prestación por desempleo de nivel contributivo con la misma base reguladora, fecha tope y porcentaje de parcialidad que tuviera en la última prestación.

En el caso de las personas trabajadoras que accedieran a esta prestación por estar afectadas previamente por un ERTE COVID no se aplicará la deducción de la parte proporcional de las horas trabajadas en el contrato que compatibilicen con la prestación.

Además:

- a) Se hará constar como periodo de ocupación cotizada 2160 días,
- b) Se consignará como fecha final el día 2 de febrero de 2021, para permitir el tratamiento informático en caso de que se aprobara una prórroga de la vigencia de la medida.
- c) Si procede, se actualizarán los hijos a cargo del solicitante.

## 6. DINÁMICA DEL DERECHO

La prestación extraordinaria es incompatible con el trabajo por cuenta propia, y con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando este se realice a tiempo parcial, en cuyo caso podrá compatibilizarse si así lo solicita el trabajador. En este caso, del importe de la prestación extraordinaria se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Además de las causas generales de suspensión esta prestación se suspenderá:

- a) Cuando la persona trabajadora se reincorpore a la actividad en su empresa, aunque sea a tiempo parcial, ya que al tratarse de la misma empresa por cuya inactividad ha generado su condición de beneficiario, no procede la compatibilidad.
- b) Cuando la persona trabajadora iniciase un contrato por cuenta propia o ajena a tiempo completo, o parcial si optase por no compatibilizar, en empresa distinta de aquella con la que tiene suscrito el contrato fijo discontinuo.

En ambos casos la prestación podrá reanudarse previa solicitud que acredite el cese involuntario por cuenta propia o la situación legal de desempleo, siempre que estas se hayan producido antes del día 31 de enero de 2021.

Esta solicitud será presentada, en todos los casos, de forma individual por la persona trabajadora. El derecho se reanudará al día siguiente del cese involuntario o de la situación legal de desempleo, si se solicita en los quince días hábiles siguientes a





dicha fecha. Pasado este plazo, el derecho se reanuda al día siguiente al de la solicitud.

La prestación se extinguirá por las causas generales recogidas en el artículo 272 de la LGSS, y en todo caso el 31 de enero de 2021, salvo prórroga de la medida.

El Director General del Servicio Público de Empleo Estatal  
Gerardo Gutiérrez Ardoy



**CSV : GEN-bd9f-dc91-d229-38c7-282d-b4f0-275c-48ee**

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 19/10/2020 21:10 | NOTAS : F