



Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo (BOE-A-2020-11416).

Aspectos Laborales PRESTACIÓN  
EXTRAORDINARIA DE DESEMPLEO

01/10/2020

En Barcelona, a 1 de octubre de 2020.

## MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En lo que respecta a la **PROTECCIÓN POR DESEMPLEO**, cabe indicar lo siguiente:

- Las medidas de protección por desempleo previstas para las **personas trabajadoras afectadas por suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada**, aquellas que tengan la condición de **socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado** que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo, así como estas mismas cuya causa de la situación legal de desempleo que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral, resultarán aplicables hasta el **31 de enero de 2021**.
- Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo percibidas reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, relativo a los trabajadores **fijos discontinuos** y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, **que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad**, resultarán aplicables hasta el **31 de diciembre de 2020**.

## PLAZO COMUNICACIÓN PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA DE DESEMPLEO

- Las empresas afectadas por las prórrogas de los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19, a fecha de entrada en vigor de la presente norma, deberán **formular una nueva solicitud colectiva** de prestaciones por desempleo, en los términos regulados anteriormente, **antes del día 20 de octubre de 2020**.
- En el caso de **procedimientos de regulación temporal de empleo por causas ETOP**, 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 plazo establecido en el artículo 268 de la Ley General de la Seguridad Social (**15 días siguientes**).

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

## CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Se determinará, aplicando a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente de regulación temporal de empleo, el porcentaje del **70%** hasta el **31 de enero de 2020**, sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas en el artículo 270.3 de la Ley General de la Seguridad Social.

## CONSUMO DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- La medida prevista en el artículo 25.1.b) del Real Decreto-ley 8/2020, cuya redacción disponía *“no computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas*

*circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos”, en aquellos supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se mantendrán 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 lo 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 (debate abierto porque los juristas creemos que hay un error en BOE)**.
- Sin perjuicio de lo anterior, no se computará en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas, durante los expedientes de regulación temporal de empleo basados en basados en la suspensión de contratos o la reducción temporal de jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y/o organizativas, o, en su caso, fuerza mayor, ni por aquellas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo, que accedan a un nuevo derecho, **antes del 1 de enero de 2022 (debate abierto porque los juristas creemos que hay un error en BOE)**, 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.

## OTRAS PREVISIONES

- En cuanto a la **prestación extraordinaria** para personas con **contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan 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 de fuerza mayor por COVID-19 o ETOP, **se reconocerá cuando dejen de estar afectados por dicho expediente**, por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad.

Misma prestación extraordinaria se reconocerá a dichas personas trabajadoras, por haberse encontrado en algunos de los **supuestos** siguientes:

- Las personas trabajadoras que vieron interrumpida su prestación de servicios como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, y como consecuencia de ello pasaron a ser beneficiarios de la prestación por desempleo, percibiéndola con el límite de 90 días, cuando volvieren a encontrarse en situación legal de desempleo.
- Las personas trabajadoras que acrediten que, como consecuencia del impacto del COVID-19, no pudieron reincorporarse a su actividad en la fecha que estaba prevista.
- Las personas trabajadoras que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma como

consecuencia del COVID-19, y careciesen del período de ocupación cotizado necesario para obtener la prestación por desempleo.

Se reconocerá dicha medida, 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**. En el presente caso, serán las propias personas trabajadoras afectadas quienes deberán solicitar dicha prestación extraordinaria, en los siguientes términos:

- Plazo en el **plazo de 15 días**.
- En los casos producidos antes de la fecha de entrada en vigor de la presente normativa, el **plazo de 15 días será desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley**.

En relación a las personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo, se considerarán en **situación asimilada al alta** durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como **efectivamente cotizados**.

En lo que respecta a la **COMPATIBILIDAD DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO CON EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL** en determinados supuestos, cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los expedientes de regulación temporal de empleo de las **empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad**, 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 trabajador.

En relación a la **COMPENSACIÓN ECONÓMICA EN DETERMINADOS SUPUESTOS DE COMPATIBILIDAD DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO CON EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**, para aquellas personas beneficiarias de la prestación por desempleo con motivo de la suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas o, en su caso, por fuerza mayor, cuya cuantía se haya visto reducida en proporción al tiempo trabajadora se abonará en un solo pago, **previa solicitud** del interesado formalizada en el modelo establecido al efecto, debiendo ser presentada a través de la sede electrónica del SEPE, y **hasta el 30 de junio de 2021**. En caso de no realizarlo en dicho plazo, implicará la denegación de la solicitud.

Sobre este aspecto, el plazo máximo para que el Servicio Público de Empleo Estatal resuelva las solicitudes, se extenderá hasta el **31 de julio de 2021**. La falta de resolución expresa a dicha solicitud, se entiende como **desestimada**.

Sin otro particular y, con el fin haya podido ser de utilidad estas breves notas que resumen, en parte, el nuevo Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, quedamos a vuestra entera disposición para cualquier duda o aclaración que pueda haber al respecto.

\*\*\*\*\*



**PATRICIA SALA SEGURA**

Socia Departamento Laboral **VERSATIL**