



# Prorroga de los ERTES

Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre

Departamento Jurídico de SIGA 98

Introducción .....	2
Prórroga de los ERTes .....	2
Autorización de prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la crisis pandémica.....	2
Expediente de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada y tránsito entre ambos.....	3
Beneficios en materia de cotización de los expedientes de regulación temporal de empleo.....	4
Prórroga de contenidos complementarios del Real Decreto-ley 30/2020.....	7
Prórroga de las medidas de protección de las personas trabajadoras recogidas en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo .....	8
Prórroga de las medidas de protección por desempleo extraordinarias para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.....	10
Disposición adicional cuarta. Acceso a las medidas extraordinarias en materia de cotización y protección por desempleo .....	11

## Introducción

En el BOE de 29 de septiembre de 2021, se ha publicado Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo. Establece, sobre todo, prórrogas a medidas ya adoptadas en el contexto de la crisis sanitaria.

Como medidas más relevantes, y con efectos desde el 1 de octubre de 2021, ya que ha entrado inmediatamente en vigor, destacamos:

## Prórroga de los ERTes

### Autorización de prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la crisis pandémica

Se autorizará, previa presentación de una solicitud al efecto, por parte de la empresa o entidad titular, la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo **vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021** en base a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del Real Decreto-ley 11/2021 y en aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó el expediente correspondiente, **entre el 1 y el 15 de octubre de 2021**. De no presentarse la solicitud acompañada de dicha documentación dentro del plazo establecido, el expediente de regulación temporal de empleo se dará por finalizado y no será aplicable desde el 1 de noviembre de 2021 (artículo 1).

La solicitud de prórroga del expediente deberá ir acompañada de:

- Relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras, debidamente identificadas en relación con cada uno de los centros de trabajo.
- En el supuesto de los expedientes a los que resulte de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, se adjuntará, además, informe de la representación de las personas trabajadoras con la que se negoció aquel.

La autoridad laboral, sin perjuicio de dictar la correspondiente resolución, remitirá el expediente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los efectos que eventualmente procedan.

En el plazo de **diez días hábiles** desde la presentación de la solicitud por parte de la empresa, la autoridad laboral deberá dictar resolución, que será estimatoria y prorrogará el expediente hasta el 28 de febrero de 2022 siempre que efectivamente se haya presentado la documentación exigida. En caso de ausencia de resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud de prórroga.

## Expediente de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada y tránsito entre ambos

Podrán solicitar un expediente de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones a la actividad normalizada, las siguientes empresas ([artículo 2](#)):

1. Las empresas y entidades afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria vinculadas a la COVID-19, que sean adoptadas por las autoridades competentes entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, podrán solicitar un expediente de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones a la actividad normalizada en los términos recogidos en el artículo 2 del Real Decreto ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, salvo que les resulte de aplicación lo previsto en el punto 2.

Estas empresas y entidades podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, de los porcentajes de exención previstos para cada tipo de expedientes desde el 1 de octubre, siempre que cumplan el resto de requisitos recogidos en esta norma. En caso de ausencia de resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud de expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor. Será requisito indispensable para la aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotización y prestaciones por desempleo previstas, que se cumplan los requisitos y procedimientos establecidos en esta norma.

2. Las empresas que hayan obtenido, conforme a lo recogido en el punto 1, autorización para la aplicación de un expediente de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada, o que hayan recibido resolución estimatoria de la solicitud de prórroga de un expediente por impedimento o de un expediente por limitaciones a la actividad normalizada, podrán transitar de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa, como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, sin que sea precisa la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo. Sin perjuicio de lo anterior, resultarán aplicables, en cada momento, los porcentajes de exoneración previstos para estos tipos de expedientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa.

Las empresas cuya situación se viese modificada en esos términos deberán comunicar el cambio de situación producido, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas, a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas que comuniquen dicho cambio de situación a la autoridad laboral, deben presentar una declaración responsable ante la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos establecidos en el [artículo 2.3](#) del Real Decreto ley 30/2020, siendo dicha declaración responsable suficiente para la aplicación de los porcentajes de exención correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa en cada momento.

La autoridad laboral trasladará dicha comunicación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para el desarrollo de aquellas acciones de control que se determinen sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Así mismo, resultará aplicable a estos expedientes el requisito a que se refiere la [disposición adicional cuarta](#).

## Beneficios en materia de cotización de los expedientes de regulación temporal de empleo

Los expedientes de regulación temporal de empleo por limitaciones en la actividad normalizada que se regulan en este Real Decreto podrán beneficiarse de los siguientes porcentajes de exención en la cotización a la Seguridad Social ([artículo 3](#)):

- a) En el supuesto de que la empresa hubiera tenido diez o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, los porcentajes de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022, serán los siguientes:
  - 1º. 40 % si empresa no desarrolla, conforme a lo establecido, acciones formativas para las personas a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.
  - 2º. 80 % si la empresa desarrolla acciones formativas para las personas a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.
- b) En el supuesto de que la empresa hubiera tenido **menos de diez personas trabajadoras** o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, los porcentajes de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022, serán los siguientes:
  - 1º. 50% si la empresa no desarrolla acciones formativas para las personas a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.
  - 2º. 80% si la empresa desarrolla acciones formativas para las personas a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que tengan autorizados expedientes de regulación temporal de empleo por impedimentos en la actividad, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de una exoneración del 100 % de la aportación empresarial devengada a partir del mes de noviembre de 2021, durante el período de cierre, y hasta el 28 de febrero de 2022.

Podrán beneficiarse de los porcentajes de exoneración los expedientes de regulación temporal de empleo de las empresas siguientes:

- a) Empresas a las que se refieren los apartados 1 y 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 11/2021, cuyo expediente se prorrogue conforme a lo establecido.
- b) Empresas a las que se refiere la letra a) del apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 11/2021, que transiten, entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basado en las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 5 de este real decreto-ley.
- c) Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, conforme a lo establecido en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 11/2021, transiten, en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor basado en el artículo 22 del Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Las exenciones a las que se refieren los apartados anteriores se aplicarán, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Respecto de las empresas a que se refiere la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 11/2021, se considerará que el código de la CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa es el que resulte de aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020, según lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Las exenciones se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras beneficiadas por la acción formativa y periodo de la suspensión o reducción de jornada. Dicha comunicación, sobre las personas trabajadoras y períodos, constituirá una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas.

Para que la exención resulte de aplicación, esta comunicación y declaración responsable se deberá presentar **antes** de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la comunicación y declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

La comunicación y declaración responsable a las que se refiere este apartado se deberá realizar, mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED).

1. Para la obtención de las **exenciones en la cotización** a la Seguridad Social que se relacionan en este Real Decreto ley, y sin perjuicio del resto de requisitos previstos en esta norma, las empresas cuyo expediente de regulación temporal de empleo sea prorrogado, y aquellas que se encuentren en alguna de las situaciones limitativas que puedan surgir entre el 1 de noviembre y el 28 de febrero de 2021, **tendrán que desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas por el ERTE entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022,** con las siguientes características :
  - ✓ Las acciones formativas tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo. A través de estas acciones se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las **necesidades formativas reales** de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.
  - ✓ Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley 30/2015, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dicha norma. El plazo para la prestación efectiva de las acciones formativas finalizará el 30 de junio de 2022. El número mínimo de horas de formación que debe realizar cada persona trabajadora por las que las empresas se hayan aplicado exenciones a las que se refiere este Real Decreto ley, durante el período regulado, se establece en función del tamaño de la empresa, a partir de 10 personas de plantilla:
    - a) De 10 a 49 personas trabajadoras: 30 horas.
    - b) De 50 o más: 40 horas.
  - ✓ Estas acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
  - ✓ La representación legal de las personas trabajadoras, de existir, deberá ser informada sobre las acciones formativas propuestas.

Una vez transcurrido el periodo máximo para la ejecución de las acciones formativas, la Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones, durante el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.



El SEPE, por su parte, verificará la realización de las acciones formativas, conforme a todos los requisitos establecidos en este artículo. Cuando no se hayan realizado las acciones formativas a las que se refiere este artículo, según la verificación, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan por la diferencia entre los importes aplicados y los establecidos, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones.

En el supuesto de que la empresa acredite la puesta a disposición de las personas trabajadoras de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones a las que se refiere el apartado anterior cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

Sin perjuicio de los beneficios en materia de exoneraciones previstos en esta norma y de su condicionamiento a la formación según lo previsto en este artículo, las empresas que formen a personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo en las condiciones previstas tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en función del tamaño de la empresa:

- a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- b) De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona.
- c) De 50 o más personas: 320 euros por persona.

## **Prórroga de contenidos complementarios del Real Decreto-ley 30/2020**

Las empresas que, a fecha 31 de octubre de 2021, estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor relacionada con la COVID-19 podrán tramitar un expediente de regulación temporal de empleo de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, durante la vigencia de aquel ([artículo 5](#)).

En este supuesto, la fecha de efectos de este se retrotraerá a la fecha de finalización de aquel.

Los límites y previsiones relacionados con el reparto de dividendos y con la transparencia fiscal a los que se refiere el [artículo 4](#) del Real Decreto-ley 30/2020 se mantendrán vigentes hasta el 28 de febrero de 2022 para todos los expedientes, autorizados con anterioridad o en virtud de la presente norma, a los que se apliquen las exoneraciones previstas en este real decreto-ley.

Las Administraciones Tributarias proporcionarán a la Tesorería General de la Seguridad Social la identificación de las empresas que hayan incumplido el requisito al que se refiere este apartado, respecto de las exenciones aplicadas en cada uno de los años en los que hayan aplicado las mismas como consecuencia de lo establecido en los diferentes Real Decreto-ley aprobados desde el 14 de marzo de 2020 hasta el presente, incluido.



La Tesorería General de la Seguridad Social proporcionará a las Administraciones Tributarias la relación de empresas que se han aplicado exenciones en la cotización.

**La salvaguarda del empleo será de aplicación** de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020, en relación con los periodos anteriores y con el que se deriva de los beneficios recogidos en la presente norma y de conformidad con los plazos correspondientes.

**Los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones** a los que se refiere el artículo 7 del Real Decreto-ley 30/2020, se mantendrán vigentes hasta el **28 de febrero de 2022** y resultarán igualmente de aplicación a todos los expedientes autorizados en virtud de este real decreto-ley.

## **Prórroga de las medidas de protección de las personas trabajadoras recogidas en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo**

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**, **resultarán aplicables hasta el 28 de febrero de 2022 a las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere esta norma (artículo 6).**

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 28 de febrero de 2022**, sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas.

Las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras previstas en los **artículos 10 y 11** del Real Decreto-ley 30/2020, serán de aplicación hasta el 28 de febrero de 2022, tanto para las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren dichos preceptos, como para las afectadas por los expedientes de regulación de empleo que se contemplan en el **Real Decreto-ley 2/2021**; en el **Real Decreto-ley 11/2021**, así como en este.

Las empresas a las que les sea autorizada la **prórroga de un expediente** de regulación temporal de empleo, **deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en el plazo de quince días hábiles siguientes al 1 de noviembre de 2021**, o a la fecha de la notificación de la resolución expresa de la autoridad laboral aprobando la prórroga, o del certificado acreditativo del silencio administrativo, en caso de que sea posterior al 1 de noviembre.

En el caso de **nuevos expedientes** de regulación temporal de empleo tramitados, **la solicitud colectiva deberá presentarse en el plazo de quince días hábiles siguientes a la notificación de la resolución expresa estimatoria de la autoridad laboral o del certificado acreditativo del silencio administrativo.**

En caso de solicitud extemporánea la prestación por desempleo se reconocerá a partir de la fecha de presentación, sin perjuicio de que la entidad gestora comunique esta circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

La entidad gestora reconocerá las prestaciones con efectos del primer día a partir del que pudieran resultar de aplicación las medidas de suspensión o reducción de jornada, y abonará las mismas una vez reciba la comunicación empresarial.

La empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certific@2, la información sobre los periodos de actividad e inactividad de las personas trabajadoras afectadas por el procedimiento de regulación temporal de empleo en el mes natural inmediato anterior.

Esta comunicación deberá remitirse, en todo caso, en las siguientes situaciones:

- a) Cuando la persona trabajadora haya permanecido en situación de inactividad durante todo el mes natural.
- b) Cuando la persona trabajadora haya combinado periodos de actividad y de inactividad.
- c) Cuando la persona trabajadora haya prestado servicios en reducción de jornada, durante todo el mes o una parte del mismo.
- d) Cuando, en el mes natural, se hayan combinado días de inactividad y días trabajados 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 constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

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.

La comunicación 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.

## **Prórroga de las medidas de protección por desempleo extraordinarias para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas**

Podrán acceder a la prestación extraordinaria regulada en el artículo 9.1 del Real Decreto-ley 30/2020, las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y aquellas con contrato a tiempo parcial que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que hayan estado incluidas, durante todo o parte del periodo teórico de actividad del año 2021 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, cuando dejen de estar incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad, o cuando efectivamente finalice dicho periodo de actividad.

El reconocimiento de esta prestación 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 incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo, o que finalicen un periodo de actividad durante el que se hayan visto afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo.

También podrán acceder a la prestación extraordinaria regulada en el artículo 9 del Real Decreto-ley 30/2020, las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo o contrato indefinido a tiempo parcial para desempeñar trabajos fijos y periódicos que se realizan en fechas ciertas que, sin haberse visto afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo durante su última campaña, vieran interrumpida su actividad con situación legal de desempleo, aunque tengan derecho a la prestación contributiva.

También podrán acceder a esta prestación extraordinaria las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo o contrato indefinido a tiempo parcial para desempeñar trabajos fijos y periódicos que se realizan en fechas ciertas, que agoten la prestación contributiva antes del 28 de febrero de 2022.

La duración de esta prestación extraordinaria se extenderá desde el día siguiente a la finalización de la campaña de actividad o del agotamiento de la prestación contributiva hasta el 28 de febrero de 2022. Para ello será necesario que la solicitud se presente dentro del plazo previsto en el artículo 268 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. De no presentarse dentro de dicho plazo, la prestación nacerá el mismo día de la solicitud.

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 28 de febrero de 2022.

Cuando la prestación extraordinaria se reconozca en virtud de lo dispuesto en el apartado 1, será compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial que se mantuviera durante el expediente de regulación temporal de empleo previo, sin deducción alguna. En el resto de los supuestos, procederá la deducción en el importe de la prestación de la parte proporcional al tiempo trabajado.

Esta prestación se abonará por periodos mensuales y se calculará sobre la misma base reguladora que la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera percibido o, en su caso, la base reguladora de la prestación contributiva.

No obstante, la cuantía de la prestación extraordinaria reconocida a las personas trabajadoras referidas en este artículo se determinará aplicando, a la base reguladora correspondiente, el porcentaje del 70 % hasta el 28 de febrero de 2022.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el [artículo 25.6](#) del Real Decreto-ley 8/2020, resultarán aplicables hasta el 28 de febrero de 2022.

### **Disposición adicional cuarta. Acceso a las medidas extraordinarias en materia de cotización y protección por desempleo**

Será requisito indispensable para la aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotización, y para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo, la presentación, por parte de las empresas, de una relación de las siguientes personas trabajadoras, según proceda:

- a) En el caso de expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados, las personas trabajadoras que estuvieran incluidas a fecha de 30 de septiembre de 2021 en el ámbito de aplicación del expediente de regulación temporal de empleo, y las que vayan a permanecer en dicho expediente durante la prórroga.
- b) En el caso de expedientes autorizados o comunicados las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo en el momento del comienzo de su aplicación.

Este listado deberá ser presentado en el plazo de cinco días hábiles desde el día en que produzca efectos la resolución expresa o por silencio administrativo que estime la solicitud de prórroga o de autorización, o desde la fecha en que se produzca la comunicación, según proceda en cada caso.

Deberá presentarse en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el modelo recogido en el anexo, que será publicado en la página web de este Ministerio y que, una vez cumplimentado, se pondrá a disposición de la autoridad laboral competente, la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los efectos que proceda de acuerdo con sus respectivas competencias.

En el supuesto de que se produzcan alteraciones en el número de personas trabajadoras afectadas o en la identidad de las mismas, por cualquier causa y de acuerdo con los requisitos establecidos para ello, la empresa deberá presentar un nuevo listado con la relación de las nuevas personas trabajadoras que pasen a estar incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo en los términos previstos en este apartado.