



# Tercera prórroga de los ERTE y nuevas medidas sociales de protección por la crisis COVID

## Legal Alert

Octubre 2020

---

[kpmgabogados.es](http://kpmgabogados.es)  
[kpmg.es](http://kpmg.es)



# Tercera prórroga de los ERTE y nuevas medidas sociales de protección por la crisis COVID-19 (RD-ley 30/2020).

El 30 de septiembre de 2020 se ha publicado en el BOE el [\*\*Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo\*\*](#) (en adelante, RD-ley 30/2020 o RD-ley), con entrada en vigor el mismo día de su publicación.

Este RD-ley, que en su parte relativa a los ERTE es producto del III Acuerdo Social en Defensa del Empleo entre agentes sociales y Gobierno (III ASDE), tiene como propósito mantener el empleo y garantizar la viabilidad futura de las empresas en los tiempos de la crisis de la COVID-19, mediante la adopción de los siguientes aspectos principales:

- **Prorrogar la aplicación (i)** de las **medidas ERTE excepcionales** cuya vigencia estaba previsto que terminase el 30 de septiembre de 2020, con origen en los arts. 22 y 23 del [RD-ley 8/2020](#); y **(ii)** de todas aquellas **medidas complementarias** de protección del empleo para garantizar la necesaria estabilidad, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo, previstas en los arts. 2 y 5 del [RD-ley 9/2020](#), y en la disp. adic. sexta del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, en la redacción dada por el [RD-ley 18/2020](#).
- Prever **nuevas medidas de suspensión y reducción de jornada (ERTE) causadas por impedimentos o limitaciones** en el desarrollo de la actividad de las empresas, como consecuencia de medidas restrictivas o de contención de la enfermedad adoptadas por las autoridades competentes.
- Atender el diferente impacto que la crisis provocada por la pandemia está causando en diferentes sectores productivos más directamente vinculados con los factores asociados a los riesgos epidemiológicos del COVID-19. En este capítulo destacan las **medidas de protección del sector de trabajadores autónomos**.

## NORMATIVA SOBRE LOS ERTE VINCULADOS AL COVID-19

En primer lugar, es útil recordar la sucesión cronológica de las normas dictadas por el Gobierno para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 en el ámbito laboral, y más concretamente en lo que se refiere a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE):

- El [RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al](#)

[impacto económico y social del COVID-19](#), estableció -fundamentalmente en sus arts. 22 y 23- un conjunto de medidas de flexibilización para agilizar los mecanismos previstos en el Estatuto de los Trabajadores que permiten a los empresarios la suspensión temporal de los contratos de trabajo, o la reducción de jornada laboral (ERTE), ante **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTES ETOP)**, o bien en circunstancias de **fuerza mayor**, adaptándolos a los casos de pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19.

En resumen, se definieron los supuestos de ERTE por fuerza mayor ante la crisis del COVID-19, y se reconoció para ellos la reducción del 75% o incluso la total eliminación de las cotizaciones sociales. Además, tanto para estos ERTE de fuerza mayor como para los de causas ETOP, se reconoció un derecho mejorado a la prestación por desempleo de los trabajadores afectados, y se vincularon las ayudas al compromiso de las empresas de mantenimiento del empleo durante los 6 meses siguientes a la reanudación de la actividad.

- El [RD-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19](#), añadió a las anteriores medidas nuevas previsiones, entre otras, las que señalaron que las **causas** de los arts. 22 y 23 del RD-ley 8/2020 **no pueden entenderse como justificativas de la extinción de los contratos de trabajo**.
- El [RD-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo](#) -consecuencia del I Acuerdo Social en Defensa del Empleo alcanzado entre los agentes sociales y el Gobierno el día 8 de mayo de 2020 (I ASDE)-, introdujo importantes novedades, destacando las siguientes:
  - Definición de los ERTE por fuerza mayor total o parcial (los segundos, para las empresas que van paulatinamente recuperando su actividad)

- Prórroga de los ERTE por fuerza mayor o ETOP **hasta el 30 de junio de 2020** (anteriormente estaban circunscritos a la vigencia del estado de alarma).
  - Medidas extraordinarias en materia de cotizaciones relacionadas con los ERTE, las cuales se extienden para los trabajadores que reanudan su actividad en los ERTE por fuerza mayor parcial.
  - Redefinición del compromiso del mantenimiento del empleo durante 6 meses.
  - Prórroga de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en relación con los ERTE.
  - Límites relacionados con repartos de dividendos en empresas afectadas por estos ERTE.
- El [RD-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](#) -consecuencia del II Acuerdo Social en Defensa del Empleo alcanzado entre los agentes sociales y el Gobierno (II ASDE)- proyectó, en líneas generales, las **medidas extraordinarias relacionadas con los ERTE**, previstas en los RD-leyes 8/2020 y 18/2020, **hasta el 30 de septiembre**.

Esta norma redujo los beneficios en materia de cotizaciones a la Seguridad Social para los ERTE de fuerza mayor, si bien se incluyeron también beneficios específicos en este campo para los ERTE ETOP, que anteriormente no se preveían.

- La [Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia](#) -cuya entrada en vigor se produjo el 20 de septiembre de 2020-, además de **(i)** introducir importantes cambios en materia de tramitación judicial de los ERTE respecto al [RD-ley 16/2020](#) -que deroga -, **(ii)** incluyó medidas de carácter procesal y organizativo, entre las que destaca la **tramitación preferente de la impugnación de los ERTE**.

### TERCERA PRÓRROGA DE LOS ERTE Y ADAPTACIONES DE LOS MISMOS

En líneas generales, el RD-ley 30/2020 aprueba un nuevo marco en el que se registrarán los ERTE vinculados al COVID-19 **hasta el 31 de enero de 2021**, preservando

medidas adoptadas en anteriores RD-leyes y adoptando otras nuevas.

#### ✓ Los ERTE vinculados al COVID-19

El RD-ley contempla las categorías de ERTE siguientes:

#### (i) ERTE por fuerza mayor vinculados al COVID-19

Se prorrogarán automáticamente **hasta el 31 de enero de 2021** todos los ERTE basados en el art. 22 del RD-ley 8/2020 (por causa de fuerza mayor de las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19) vigentes y aplicables a 30 de septiembre de 2020.

La exoneración parcial de cotizaciones a la Seguridad Social en estos casos únicamente afectará a: **(i) las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura de ERTE y una reducida tasa de recuperación de actividad**; es decir, aquellas cuya actividad se clasifique en alguno de los 42 códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09) previstos en el Anexo del RD-ley 30/2020, a fecha de 30 de septiembre de 2020; y a **(ii) las empresas cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas anteriores, o que formen parte de su cadena de valor**; es decir, aquellas empresas cuya facturación, durante el año 2019, se haya generado, al menos, en un 50%, en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 referidos en el Anexo, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09.

La acreditación de esta condición requiere presentar una solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor **entre los días 5 y 19 de octubre de 2020**. El procedimiento para su obtención es regulado en el RD-ley.

Los ERTE por fuerza mayor prorrogados automáticamente disfrutarán de exoneraciones en las cotizaciones sociales, siempre que cumplan los requisitos anteriormente mencionados:

- (i) respecto de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE que **reinicien su actividad a partir del 1 de octubre de 2020, o** que la hubieran **reiniciado desde el 13 de mayo de 2020** -fecha de entrada en vigor del RD-ley 18/2020-, **por los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1 de octubre de 2020;** y
- (ii) respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades **suspendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021**, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, referidos a situaciones de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

Los porcentajes y condiciones de reducción son los siguientes:

- el **85%** de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021: para empresas con menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas; y
- el **75%** de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021: para empresas con 50 o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas.

**(ii) Nuevos ERTE por impedimento o por limitaciones de actividad**

Las empresas y entidades **de cualquier sector o actividad** que 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 a partir del 1 de octubre de 2020**, por autoridades españolas o extranjeras, podrán beneficiarse de beneficios relativos a las cotizaciones sociales, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas en los centros afectados por el cierre, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, y previa autorización de un ERTE en base al art. 47.3 ET, cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento.

Los porcentajes de **exoneración**, respecto a las situaciones de alta computables en la Seguridad

Social a 29 de febrero de 2020, son los siguientes:

- el **100%** de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas; y
- el **90%** de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021, si en esa fecha la empresa hubiera tenido 50 o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas.

Por otro lado, en modo similar pero más limitado, las empresas y entidades **de cualquier sector o actividad** que vean **limitado el desarrollo normalizado de su actividad** a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas, podrán beneficiarse de determinadas exoneraciones respecto de la aportación empresarial a la Seguridad Social devengada en los **meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021**, por las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión en los centros afectados, previa autorización de un ERTE (art. 47.3 ET).

En estos casos, los porcentajes de **exoneración** respecto a las situaciones de alta computables en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, para cada uno de los cuatro meses indicados, son los siguientes:

- el 100%, 90%, 85% y 80%: para empresas con menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas.
- el 90%, 80%, 75% y 70%: para empresas con 50 o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas.

Estas exoneraciones se aplicarán al abono de la aportación empresarial del art. 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), así como a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Las exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el art. 20.1 TRLGSS.

**(iii) ERTE de rebrote**

Los denominados "ERTE de rebrote", tipificados en la disp.. adic. Primera, apartado 2, del RD-ley 24/2020, permanecerán vigentes en los términos recogidos en sus resoluciones de autorización, desde el día 1 de octubre de 2020 hasta el 31 de enero de 2021. No obstante dicha prórroga, los porcentajes de exoneración de las cotizaciones sociales pasan a ser los aplicables a los nuevos ERTE por impedimento, comentados en el apartado anterior.

**(iv) ERTE por causas ETOP vinculadas al COVID-19**

A los ERTE basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) vinculadas al COVID-19, **iniciados tras la entrada en vigor del RD-ley 30/2020 y hasta el 31 de enero de 2021**, les resultará de aplicación la normativa y condiciones vigentes hasta este momento, es decir, el art. 23 del RD-ley 8/2020 - que prorroga-, con idéntico alcance y régimen jurídico que el art. 2 del RD-ley 24/2020. En este sentido, recordemos que:

- Su tramitación podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por causa de fuerza mayor (que sería prorrogado automáticamente).
- Cuando el ERTE por causas ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor (art. 22 del RD-ley 8/2020), la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

Los ERTE ETOP **vigentes a la fecha de 30 de septiembre de 2020** 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 RD-ley 30/2020, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas y se tramite ante la autoridad laboral.

En materia de ERTE ETOP, quedarán parcialmente **exoneradas** de las cuotas a la Seguridad Social, las empresas que se encuentren en alguna de las tres situaciones siguientes:

- Las que transiten desde un ERTE de fuerza mayor (art. 22 del RD-ley 8/2020), a uno de causas ETOP vinculadas a la COVID-19 durante la vigencia del RD-ley 30/2020, siempre que la actividad de la empresa se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-09, previstos en el Anexo, a 30 de septiembre de 2020.
- Las titulares de un ERTE ETOP (art. 23 del RD-ley 8/2020) preexistente - según el art. 4.2 del RD-ley 24/2020- cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-09- previstos en el Anexo, a 30 de septiembre de 2020.
- Las que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, transiten desde un ERTE por causas de fuerza mayor a uno por causas ETOP.

Estos ERTE ETOP disfrutarán de exoneraciones en las cotizaciones sociales:

- (i) respecto de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE que **reinicien su actividad a partir del 1 de octubre de 2020, o** que la hubieran **reiniciado desde el 13 de mayo de 2020** -fecha de entrada en vigor del RD-ley 18/2020-, **por los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1 de octubre de 2020;** y
- (ii) respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades **suspendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021**, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, referidos a situaciones de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

Los porcentajes y condiciones de reducción son los siguientes:

- el **85%** de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021: para empresas con menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas; y
- el **75%** de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021: para empresas con 50 o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas.

#### ✓ **Compromisos de mantenimiento del empleo**

Estos compromisos asociados a la consolidación de los beneficios en cotizaciones sociales aplicables a los ERTE relacionados con la COVID-19 -regulados en los RD-leyes 8/2020 y 24/2020- se mantendrán **vigentes** en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en ellos; esto es, **durante 6 meses**.

Las empresas que reciban nuevas exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedarán comprometidas, por la aplicación de dichas medidas excepcionales, a un **nuevo periodo de 6 meses** de salvaguarda del empleo, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos de la disp. adic. sexta del RD-ley 8/2020.

No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, el inicio del segundo periodo citado se producirá cuando aquel haya terminado.

#### ✓ **Medidas extraordinarias de protección de las personas trabajadoras**

Resultarán aplicables **hasta el 31 de enero de 2021**, a las personas afectadas por los ERTE regulados en los arts. 22 y 23 del RD-ley 8/2020 (por fuerza mayor y ETOP) y a los nuevos ERTE por impedimento o limitaciones de actividad, así como a los acogidos a las medidas temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización (disp. adic. primera del RD-ley 24/2020), las **medidas de protección por desempleo** previstas en el art. 25 adpos. 1.a), 2 y al 5 del RD-ley 8/2020; y **hasta el 31 de diciembre de 2020** las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el apdo. 6 de ese art. 25 (trabajadores fijos discontinuos).

Las empresas afectadas por las prórrogas automáticas hasta el 31 de enero de 2021 de los ERTE por fuerza mayor o ETOP en curso a fecha de 30 de septiembre de 2020, deberán formular una **nueva solicitud colectiva** de prestaciones por desempleo **antes del día 20 de octubre de 2020**.

Asimismo, el RD-ley prevé otra serie de medidas extraordinarias para los supuestos específicos siguientes:

- Prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.
- Personas trabajadoras incluidas en ERTE que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo.
- Compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial en determinados supuestos.

#### ✓ **Prohibición de hacer horas extraordinarias y nuevas externalizaciones**

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los ERTE regulados en el RD-ley 30/2020.

Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### ✓ **Prórroga de las medidas extraordinarias para la protección del empleo y de la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales**

Tales medidas -previstas en los arts. 2 y 5 del RD-ley 9/2020- tendrán vigencia **hasta el 31 de enero de 2021**. Recordémoslas:

- La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) en las que se amparan los ERTE de los arts. 22 y 23 del RD-ley 8/2020, **no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.**
- La **suspensión de los contratos temporales**, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas de los ERTE de los arts. 22 y 23 del RD-ley 8/2020, supondrá la **interrupción del cómputo**, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

#### ✓ Límites en relación con el reparto de beneficios y requerimiento de transparencia fiscal

Los **límites** (i) para la **tramitación de los ERTE respecto de las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales**, y (ii) los establecidos en relación al **reparto de dividendos** para empresas y sociedades acogidas a determinadas medidas de regulación temporal de empleo, inicialmente regulados en el art. 5 del RD-ley 24/2020, **seguirán vigentes** y resultarán también aplicables a todos los ERTE por impedimento o limitaciones de actividad autorizados, **desde el 30 de septiembre de 2020.**

## OTRAS MEDIDAS SOCIALES Y ECONÓMICAS APROBADAS POR EL RDL 30/2020

#### ✓ Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos

El RD-ley 30/2020 también contiene importantes medidas para la continuidad de apoyos al sector de autónomos, relacionadas con las **prestaciones extraordinarias de cese de actividad** puestas en marcha durante el periodo de estado de alarma y que vencían a 30 de septiembre de 2020. Son las siguientes:

- (i) Los trabajadores autónomos, **a partir del 1 de octubre de 2020**, cuando se vean obligados a

suspender temporalmente todas sus actividades como consecuencia de una resolución adoptada por la autoridad competente como medida de contención en la propagación del virus COVID-19, tendrán derecho a una nueva prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria, siempre que cumplan ciertos términos y requisitos.

Su cuantía parte del 50% de la base mínima de cotización, y adicionalmente a la prestación económica, el autónomo se verá exonerado de cotizar a la Seguridad Social, sin perder por ello periodos de cotización.

Se trata de un régimen por solicitud, que ha de cursarse por el autónomo en los primeros 15 días desde el cese de actividad.

- (ii) Los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo a fecha de 30 de septiembre de 2020 la prestación por cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia del art. 9 del RD-ley 24/2020, **podrán continuar percibiéndola hasta el 31 de enero de 2021**, siempre que durante el cuarto trimestre del año 2020 mantengan los requisitos que se establecieron para su concesión.

Asimismo, los trabajadores autónomos que no hubieran percibido esta prestación durante el tercer trimestre de 2020 podrán solicitar la prestación ordinaria por cese de actividad prevista en el art. 327 TRLGSS, siempre que concurren los requisitos al efecto y hubieran percibido la prestación extraordinaria por cese de actividad del art. 17 del RD-ley 8/2020 hasta 30 de junio de 2020.

- (iii) Los trabajadores autónomos que no puedan causar derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad regulada en los arts. 327 y ss. TRLGSS, o a la prestación ordinaria de cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia comentada en el punto anterior, pueden recibir una nueva prestación extraordinaria, de cuatro meses de duración, vinculada a la **reducción de ingresos** en el cuarto trimestre de 2020, al menos en un 50% en comparación con el primer trimestre del año. La misma va

acompañada de la exoneración de cotizaciones.

- (iv) Finalmente, también reciben ayudas los **trabajadores de temporada con cese de actividad**, entendiéndose por tales aquellos trabajadores autónomos cuyo único trabajo a lo largo de los últimos 2 años se hubiera desarrollado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar durante los meses de junio a diciembre.

Se considerará que el trabajador autónomo ha desarrollado un único trabajo durante los meses de junio a diciembre de 2018 y 2019 siempre que, de haber estado de alta en un régimen de seguridad social como trabajador por cuenta ajena, este alta no supere los 120 días a lo largo de esos 2 años.

✓ **Derecho a percepción del bono social por parte de determinados colectivos en situación de vulnerabilidad económica y consecuencias de su aplicación indebida**

El RD-ley 30/2020 también se refiere al derecho a la percepción del bono social por parte de determinados colectivos en situación de vulnerabilidad económica y a las consecuencias de la aplicación indebida de este derecho.

Se configura una nueva categorización de **consumidor vulnerable**, a los efectos de la percepción del bono social de electricidad y la protección especial frente a la interrupción del suministro, para aquellas unidades familiares en las que alguno de sus miembros se encuentre en situación de desempleo, ERTE, o haya visto reducida su jornada por motivo de cuidados, en caso de ser empresario, u otras circunstancias similares que supongan una pérdida sustancial de ingresos, de manera que los ingresos totales se encuentren por debajo de unos determinados umbrales. La percepción del bono social bajo esta nueva modalidad tendrá una duración limitada, hasta el 30 de junio de 2021, pudiendo a partir de entonces solicitarse el bono social bajo el resto de los supuestos regulados en el Real Decreto 897/2017, de 6 de octubre.

También se indica que el titular del contrato de suministro que se haya beneficiado de este derecho sin reunir los requisitos será responsable (i) de los daños y perjuicios que se hayan podido producir, y

(ii) de todos los gastos generados por la aplicación de estas medidas excepcionales, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que su conducta pudiera dar lugar.

✓ Por último, el RD-ley 30/2020 realiza las **modificaciones normativas** siguientes:

- o En el [RD-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19](#), se **amplía hasta el 31 de enero de 2021: (i)** el plazo especial de suspensión del procedimiento de **desahucio** y de los lanzamientos para hogares vulnerables sin alternativa habitacional; **(ii)** la posibilidad de solicitar la **moratoria o condonación parcial de la renta arrendaticia** por 6 meses, estando el arrendatario en situación de vulnerabilidad económica, cuando el arrendador sea un gran tenedor o entidad pública, en los términos establecidos en dicho RD-ley; y **(iii) la prórroga extraordinaria** de 6 meses en los contratos de arrendamiento de vivienda, en los mismos términos y condiciones del contrato en vigor, en extensión excepcional y obligatoria de los plazos y condiciones establecidos en el art. 9.3 de la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos.
- o En la [Ley de Enjuiciamiento Criminal aprobada por el Real Decreto de 14 de septiembre de 1882](#), se modifica la comunicación de actuaciones al Instituto Nacional de la Seguridad Social y al Instituto Social de la Marina, con la finalidad de que las resoluciones judiciales firmes por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, en que la víctima fuera ascendiente, descendiente, hermano, cónyuge o excónyuge del investigado, o estuviera o hubiese estado ligada a él por una relación de afectividad análoga a la conyugal tengan su reflejo a la hora de reconocer la prestación de ingreso mínimo vital (IMV).
- o En el [texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#), se modifica la enumeración de las prestaciones familiares de la Seguridad



Social, en su modalidad no contributiva, así como los beneficiarios del derecho a la asignación económica por hijo o menor a cargo quienes.

- o Finalmente, en el [RD-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital](#), -completando la reforma de dicho texto legal iniciada con el [RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia](#)- se introducen distintas modificaciones del IMV, entre ellas, las referidas a las personas beneficiarias, la unidad de convivencia, la incompatibilidad del IMV con la asignación por hijo o menor a cargo, y el régimen de infracciones y sanciones.

# Contactos

**Javier Hervás**  
**Socio**  
**KPMG Abogados, S.L.P.**  
**Tel. 91 456 59 33**  
[jhervas@kpmg.es](mailto:jhervas@kpmg.es)

**Francisco Fernández**  
**Socio**  
**KPMG Abogados, S.L.P.**  
**Tel. 91 451 30 87**  
[franciscofernandez@kpmg.es](mailto:franciscofernandez@kpmg.es)

**Jordi García Viña**  
**Director**  
**KPMG Abogados, S.L.P.**  
**Tel. 93 253 29 00**  
[jordigarcia@kpmg.es](mailto:jordigarcia@kpmg.es)

# Oficinas de KPMG en España

## A Coruña

Calle de la Fama, 1  
15001 A Coruña  
**T:** 981 21 8241  
**Fax:** 981 20 02 03

## Alicante

Edificio Oficentro  
Avda. Maisonnave, 19  
03003 Alicante  
**T:** 965 92 0722  
**Fax:** 965 22 75 00

## Barcelona

Torre Realia  
Plaça de Europa, 41  
08908 L'Hospitalet de Llobregat  
Barcelona  
**T:** 932 53 2900  
**Fax:** 932 80 49 16

## Bilbao

Torre Iberdrola  
Plaza Euskadi, 5  
48009 Bilbao  
**T:** 944 79 7300  
**Fax:** 944 15 29 67

## Girona

Edifici Sèquia  
Sèquia, 11  
17001 Girona  
**T:** 972 22 0120  
**Fax:** 972 22 22 45

## Las Palmas de Gran Canaria

Edificio San Marcos  
Dr. Verneau, 1  
35001 Las Palmas de Gran Canaria  
**T:** 928 33 2304  
**Fax:** 928 31 91 92

## Madrid

Torre de Cristal  
Paseo de la Castellana, 259 C  
28046 Madrid  
**T:** 91 456 3400  
**Fax:** 91 456 59 39

## Málaga

Larios, 3  
29005 Málaga  
**T:** 952 61 1460  
**Fax:** 952 30 53 42

## Oviedo

Ventura Rodríguez, 2  
33004 Oviedo  
**T:** 985 27 6928  
**Fax:** 985 27 49 54

## Palma de Mallorca

Edifici Ca'n de Segura  
Avda. del Comte de Sallent, 2  
07003 Palma de Mallorca  
**T:** 971 72 1601  
**Fax:** 971 72 58 09

## Pamplona

Edificio Iruña Park  
Arcadio M. Larraona, 1  
31008 Pamplona  
**T:** 948 17 1408  
**Fax:** 948 17 35 31

## San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19  
20004 San Sebastián  
**T:** 943 42 2250  
**Fax:** 943 42 42 62

## Sevilla

Avda. de la Palmera, 28  
41012 Sevilla  
**T:** 954 93 4646  
**Fax:** 954 64 70 78

## Valencia

Edificio Condes de Buñol  
Isabel la Católica, 8  
46004 Valencia  
**T:** 963 53 4092  
**Fax:** 963 51 27 29

## Vigo

Arenal, 18  
36201 Vigo  
**T:** 986 22 8505  
**Fax:** 986 43 85 65

## Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón  
Avda. Gómez Laguna, 25  
50009 Zaragoza  
**T:** 976 45 8133  
**Fax:** 976 75 48 96