

Alerta Laboral

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

27 de junio de 2020

Uno de los objetivos principales de esta norma es modular las medidas extraordinarias y excepcionales previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (“RDL 8/2020”), así como en el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo –que recogía el I Acuerdo Social en Defensa del Empleo (“IASDE”)–, cuya vigencia termina el día 30 de junio de 2020, prorrogando su espíritu, pero adaptándolas al momento actual.

A seguido se resumen los aspectos más relevantes de cada una de las medidas implementadas en materia laboral:

PRINCIPALES MEDIDAS	
Medidas	Contenido
<p style="color: #800000; font-weight: bold;">Especialidades aplicables a los ERTE por fuerza mayor</p> <p style="color: #800000; font-weight: bold; text-align: center;">(Artículo 1)</p>	<p>Se establecen una serie de medidas en relación con los ERTE por fuerza mayor regulados en el artículo 22 del RDL 8/2020:</p> <p>1.- Extensión de los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de septiembre de 2020: serán extendidos los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de septiembre de 2020, siempre que se hayan solicitado con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 24 /2020.</p> <p>2.- Reincorporación de personas afectadas: las empresas y entidades afectadas por un ERTE por fuerza mayor deberán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción jornada.</p> <p>3.- Renuncia a los ERTE por fuerza mayor:</p> <p>a.-Comunicación a la autoridad laboral: en los casos de renuncia total del ERTE por causa de fuerza mayor, las empresas y entidades deberán comunicar a la autoridad laboral en el plazo de 15 días desde la fecha de efectividad.</p> <p>b.- Comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal (“SEPE”): sin perjuicio de lo anterior, la renuncia a los ERTE por fuerza mayor y, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará por las empresas y entidades, previa comunicación al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.</p>



	<p>En todo caso, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad empresarial permita la reincorporación al trabajo efectivo de los empleados, las empresas deberán comunicar al SEPE aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida: (i) respecto a la totalidad de la plantilla; o (ii) respecto de una parte de las personas afectadas, ya sea en relación al número de personas afectadas o al porcentaje de actividad parcial de su jornada individual.</p> <p>4.- Prohibición de realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones de actividad: durante la aplicación de un ERTE por fuerza mayor, como regla general, no podrán realizarse ni horas extraordinarias ni nuevas contrataciones –directas o indirectas– y / o externalizaciones de actividad.</p> <p>Excepcionalmente, y previa información a los representantes legales de las personas trabajadoras, se podrán efectuar nuevas contrataciones y / o externalizaciones siempre que los empleados afectados por el ERTE no puedan desarrollar las funciones contratadas por razones objetivas y justificadas (e.g. formación y/o capacitación). Esta medida también resulta de aplicación a los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (“ETOP”) –<i>vid.</i> art. 2 RDL 24/2020 y siguiente apartado–.</p> <p>El incumplimiento de esta prohibición podría conllevar la imposición de sanciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p>
<p>Especialidades aplicables a los ERTE ETOP</p> <p>(Artículo 2)</p>	<p>Se prevé la aplicación de las particularidades previstas en el artículo 23 del RDL 8/2020 respecto de los ERTE ETOP iniciados tras entrada en vigor de este RDL 24 /2020 y hasta el 30 de septiembre de 2020, con las siguientes especialidades:</p> <p>a.- Iniciación ERTE ETOP durante ERTE fuerza mayor: la tramitación de un ERTE ETOP podrá iniciarse mientras éste vigente un ERTE por fuerza mayor.</p> <p>b.- Efectos retroactivos: cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de éste.</p> <p>c.- ERTE ETOP vigente: los ERTE ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor del RDL 24 /2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final y hasta el término referido en la misma.</p> <p>d.- Prohibición de realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y / o externalizaciones de actividad: mismos régimen que el previsto para los ERTE por fuerza mayor –indicado en el apartado anterior–.</p>
<p>Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo</p> <p>(Artículo 3)</p>	<p>Se recogen determinadas previsiones en materia de protección por desempleo:</p> <p>1.- En relación con las medidas de protección por desempleo con respecto a los ERTE por fuerza mayor y ERTE ETOP previstas en los apartados 1 a 5 del artículo 25 del RDL 8/2020, se extiende su aplicación hasta el 30 de septiembre de 2020. Las medidas cuya vigencia resulta extendida hasta el 30 de septiembre son, entre otras, el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo sin la exigencia de un período mínimo de ocupación cotizada y, asimismo, que el disfrute de la prestación no compute a efectos de consumir los períodos máximos de percepción.</p> <p>Dichas medidas de protección por desempleo se extenderán en los mismos términos a los ERTE por fuerza mayor referidos en la Disposición Adicional Primera apartado 2º del RDL 24/2020.</p> <p>2.- La Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo prorrogará hasta el 30 de septiembre de 2020 la duración máxima de los derechos reconocidos en virtud de los ERTE por fuerza mayor y ERTE ETOP, cuya fecha de inicio sea anterior a la entrada en vigor del RDL 24/2020. Las empresas que renuncien al</p>

ERTE de forma total o desafecten a personas trabajadoras, deberán comunicar a la Entidad Gestora de las prestaciones dichas circunstancias con carácter previo a su efectividad.

3.- En los ERTE ETOP en los que la fecha de la decisión empresarial se comunique a la Autoridad Laboral tras la entrada en vigor del RDL 24 /2020, la empresa deberá formular la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en representación de las personas trabajadoras en el plazo de 15 días que establece artículo 268 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social ("LGSS").

4.- En los supuestos de renuncia al ERTE de forma total o desafectaciones de personas trabajadoras, la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en representación de las personas trabajadoras, se deberá comunicar, a mes vencido, y a través de la aplicación certifi@2, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior, cuando (i) durante un mes natural se alternen periodos de actividad e inactividad; (ii) se trate de supuestos de reducción de la jornada habitual –en cuyo caso los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad–; y (iii) se trate de casos en los que se combinan días de inactividad y días de reducción de jornada.

5.- La comunicación indicada en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la Entidad Gestora, con carácter previo a su efectividad, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada en los términos legalmente establecidos – vid. art. 1 del RDL y primer apartado de esta Alerta–.

Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los ERTE por fuerza mayor y ETOP

(Artículo 4)

Se establecen determinadas medidas en materia de cotización a la Seguridad Social:

1.- Las empresas y entidades que contaran con **ERTE por fuerza mayor y que reinicien parcialmente su actividad** quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social distinguiendo entre dos supuestos:

(i).- Respecto de las personas trabajadoras que vuelvan a prestar servicios a partir del 1 de julio de 2020 y las que reanuden su prestación de servicios a partir de la renuncia del ERTE por fuerza mayor, y en relación con los períodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de ese momento, la exención de la aportación devengada en **julio, agosto y septiembre de 2020**, variará en atención a los siguientes parámetros.

Exoneraciones respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad	
Porcentaje reducción	Número de personas trabajadoras/asimilados al alta Seguridad Social a 29/02/2020
cuota	
60 %	<50
40 %	≥50

(ii).- Respecto de las personas trabajadoras que continúen con sus relaciones laborales suspendidas a partir del 1 de julio de 2020, y en relación con los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención de las cuotas devengadas en **julio, agosto y septiembre de 2020** alcanzará:

Exoneraciones respecto de las personas trabajadoras afectadas por la suspensión	
Porcentaje reducción	Número de personas trabajadoras/asimilados en alta Seguridad Social a 29/02/2020
cuota	
35 %	<50
25 %	≥50

2.- Las empresas que hubieran decidido llevar a cabo un **ERTE ETOP** con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 24/2020, así como las empresas que inicien un ERTE ETOP tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, les

	<p>resultarán aplicables en idénticos términos las exoneraciones previstas para los ERTE por fuerza mayor parcial relacionadas en el punto 1 (i).</p> <p>3.- Dichas exoneraciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social ("TGSS") a instancia de la empresa con los siguientes requisitos: (i) previa comunicación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada; (ii) previa presentación de declaración responsable, respecto de cada Código de Cuenta de Cotización ("CCC") y mes de devengo.</p> <p>Para que la exención resulte de aplicación las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al período de devengo sobre el que tengan efectos dichas declaraciones. La renuncia expresa al ERTE presentada ante la Autoridad Laboral determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Asimismo, las empresas deberán comunicar a la TGSS la renuncia expresa al ERTE.</p> <p>4.- Desde una perspectiva de control de las anteriores exoneraciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el SEPE o Instituto Social de la Marina proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el periodo de que se trate.</p> <p>No obstante, en el caso de las personas trabajadoras a las que no se les haya reconocido la prestación por desempleo será suficiente la verificación del mantenimiento de la persona trabajadora en la situación de asimilada al alta a la que se refiere la Disposición Adicional Segunda del RDL 24/2020.</p> <p>5.- Las exenciones a la cotización que se acaban de exponer no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.</p>
<p>Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal</p> <p>(Artículo 5)</p>	<p>Se recogen ciertas especialidades en relación con la transparencia fiscal y el reparto de dividendos:</p> <p>1.- Las empresas que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a los ERTE por fuerza mayor y ETOP.</p> <p>2.- Las sociedades mercantiles y personas jurídicas que se acojan a los ERTE por fuerza mayor y ETOP que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se aplique el ERTE, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social.</p> <p>La limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras.</p>
<p>Salvaguarda de empleo</p> <p>(Artículo 6)</p>	<p>El compromiso de empleo previsto de la Disposición Adicional Sexta 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, se extenderá, en los términos previstos en la misma, a las empresas y entidades que implementen un ERTE ETOP y se beneficien de las medidas extraordinarias en materia de cotización –contenidas en el art. 4 del presente RDL 24 /2020, explicadas anteriormente–.</p> <p>Para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir de la entrada en vigor del presente RDL 24 /2020 y el plazo de compromiso de empleo al que se refiere empezará a computarse desde la entrada en vigor de este RDL 24 /2020.</p>

<p style="text-align: center;">Prórroga de medidas complementarias del RD 9/2020</p> <p style="text-align: center;">(Artículo 7)</p>	<p>Se prorroga hasta el 30 de septiembre de 2020 la vigencia de las medidas complementarias contenidas en los artículos 2 –protección por desempleo– y 5 –interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales– del Real Decreto-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.</p> <p>1.- Protección del empleo: las causas de fuerza mayor o de carácter ETOP provocadas exclusivamente por el Covid-19 no justifican la extinción de los contratos de trabajo ni el despido, debiendo en su caso utilizarse las medidas de flexibilidad interna de suspensión de contratos/reducción de jornada.</p> <p>2.- Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales: en los casos en los que los expedientes de suspensión de contratos por fuerza mayor o causas ETOP derivados del Covid-19 afecten a contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, la suspensión del contrato supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia, equivalentes al periodo suspendido.</p>
<p style="text-align: center;">Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos</p> <p style="text-align: center;">(Título II: artículos 8,9 y 10)</p>	<p>El RDL 24/2020 le dedica su Título II a regular una serie de medidas de apoyo a los trabajadores autónomos:</p> <p>1.- Exención a la cotización a favor de los trabajadores autónomos que hayan percibido la prestación extraordinaria de cese durante el estado de alarma : a partir del 1 de julio de 2020, los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos (“RETA”) o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar que vinieran percibiendo el 30 de junio la prestación extraordinaria del cese de actividad del artículo 17 del RDL 8/2020, tendrán derecho a las siguientes exenciones de sus cotizaciones a la Seguridad Social: (i) 100% en el mes de julio; (ii) 50% en el mes de agosto; y (iii) 25% en el mes de septiembre.</p> <p>Dicha exención de cotización será incompatible con la percepción de la prestación por cese de actividad.</p> <p>2.- Prestación de cese de actividad y trabajo por cuenta propia: los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo hasta el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad del artículo 17 del RDL 8/2020 podrán solicitar la prestación por cese de actividad siempre que concurren determinados requisitos:</p> <p>a.- los previstos en los artículos a), b), d) y e) del artículo 330.1 de la LGSS;</p> <p>b.- que se acredite una reducción en la facturación durante el tercer trimestre del año 2020 de al menos el 75% en relación con el mismo periodo del año 2019;</p> <p>c.- no haber obtenido durante el tercer trimestre de 2020 unos rendimientos netos superiores a 5.817,75 euros;</p> <p>d.- adicionalmente para los trabajadores autónomos que tengan uno o más trabajadores a su cargo, deberá acreditarse al tiempo de solicitar la prestación el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que tengan asumidas.</p> <p>Esta prestación podrá recibirse como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020.</p> <p>El reconocimiento a la prestación se llevará a cabo por las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina con carácter provisional con efectos de 1 de julio de 2020 –si se solicita antes del 15 de julio–, o con efecto desde el día siguiente a la solicitud en otro caso, debiendo ser regularizada a partir del 31 de enero de 2021 a través de la comprobación del cumplimiento de los requisitos.</p>

El trabajador autónomo durante el tiempo que esté percibiendo la prestación, deberá ingresar en la TGSS la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente.

3.- Prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada: se establece una prestación extraordinaria para este colectivo, que se define como aquellos trabajadores autónomos: (i) cuyo único trabajo a lo largo de los dos últimos años se hubiera desarrollado en el RETA o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar durante los meses de marzo a octubre; (ii) que hayan permanecido en alta como trabajadores autónomos durante al menos cinco meses al año durante ese período. Asimismo, se indican determinados requisitos para causar derecho a la prestación.

La cuantía de la prestación será el equivalente al 70% de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desempeñada en el RETA o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

La prestación extraordinaria por cese de actividad podrá comenzar a devengarse con efectos de 1 de junio de 2020 y tendrá una duración máxima de 4 meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros quince días naturales de julio. Durante la percepción de la prestación no existirá obligación de cotizar, permaneciendo el trabajador en situación de alta o asimilada al alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

Esta prestación será incompatible: (i) con el trabajo por cuenta ajena; (ii) con cualquier prestación de Seguridad Social que el beneficiario viniera percibiendo, salvo que fuera compatible con el desempeño de la actividad como trabajador por cuenta propia; (iii) con el trabajo por cuenta propia cuando los ingresos que se perciban durante el año 2020 superen los 23.275 euros; y (iv) para los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, con la percepción de ayudas por paralización de la flota.

Las entidades gestoras, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, dictarán resolución provisional, estimando o desestimando el derecho, y a partir del 31 de enero de 2021 se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas.

Medidas temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización

(Disposición Adicional Primera)

Se recoge una batería de medidas de transición y acompañamiento en materia de cotización a la Seguridad Social:

1.- Las empresas y entidades que se encuentren en situación de fuerza mayor total en los términos del RDL 18/2020 en fecha 30 de junio de 2020, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los CCC de los centros de trabajo afectados quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 LGSS y cuotas de recaudación conjunta, en las siguientes condiciones y porcentajes:

Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020	Mes	Porcentaje reducción
		cuota
<50	julio	70 %
	agosto	60 %
	septiembre	35 %
≥50	julio	50 %
	agosto	40 %
	septiembre	35 %

2.- Las empresas y entidades que a partir del 1 de julio de 2020 vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención, previa autorización de un ERTE por fuerza mayor sobre la base del artículo 47.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ("ET"), podrán beneficiarse respecto de las

personas trabajadoras adscritas y en alta en los CCC de los centros de trabajo afectados, de los siguientes porcentajes de exención:

Número de trabajadores/asimilados en alta Seguridad a 29/02/2020	Período	Porcentaje reducción cuota
<50	Desde la fecha de cierre hasta el 30 de septiembre	80%
≥50	Desde la fecha de cierre hasta el 30 de septiembre	60%

3.- Las exenciones que se acaban de exponer serán incompatibles con las medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los ERTE por fuerza mayor y ETOP.

4.- Cuando las empresas y entidades a las que se refieren los apartados anteriores reinicien su actividad les serán de aplicación, desde dicho momento hasta el 30 de septiembre de 2020, las medidas previstas para los supuestos de fuerza mayor parcial.

Personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones por desempleo

(Disposición Adicional Segunda)

Las personas trabajadoras incluidas en los ERTE por fuerza mayor y ETOP que (i) no resulten beneficiarias de prestaciones por desempleo durante los periodos de suspensión de contratos o reducción de jornada y (ii) respecto de las cuales la empresa no esté obligada al ingreso de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 LGSS, se considerarán en situación de asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados –tomándose en consideración el promedio de las bases de cotización de los seis meses anteriores al inicio de dichas situaciones–.

Lo recogido en esta disposición será aplicable únicamente durante los periodos de aplicación de las exenciones de la cotización contemplados en el artículo 24 del RDL 8/2020, artículo 4 del RDL 18/2020 y artículo 4 del RDL 24 /2020.

Comisión de Seguimiento tripartita laboral

(Disposición Adicional Tercera)

Se mantiene la Comisión de Seguimiento tripartita laboral –integrada por las personas designadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT–.

Desde la entrada en vigor de este RDL 24 /2020, esta Comisión tendrá como funciones principales: (i) la valoración de las medidas recogidas en esta norma y la evolución de la actividad económica y empleo; y (ii) el análisis de las eventuales medidas futuras para la protección del empleo y el tejido productivo.

Diálogo en materia de empleo (Disposición Adicional Cuarta)

Compromiso expreso del Ministerio de Trabajo y Economía Social para tratar con los principales sindicatos y patronales las cuestiones relacionadas con la prestación por desempleo reconocidas durante los expedientes de regulación de empleo derivados a favor de personas con varios contratos a tiempo parcial y soluciones al consumo de las prestaciones y subsidios.

Pacto de empleo

(Disposición Adicional Quinta)

Las organizaciones patronales y sindicales adquieren el compromiso con el Gobierno de España, a incorporar medidas tendentes a la creación de empleo.

Forma escrita de los contratos de trabajo

(Disposición Final Segunda)

Se modifica el apartado segundo del artículo 8 del ET, fijándose como requisito obligatorio, la suscripción en **forma escrita de los contratos** de trabajo de: (i) los pescadores; (ii) de las personas trabajadoras que trabajen a distancia; y (iii) de los personas trabajadoras contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

En el caso de los contratos de trabajo verbales suscritos con pescadores que estuvieran vigentes, deberán formalizarse por escrito en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este RDL 24/2020.

El Real Decreto-ley 24 /2020 entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, **27 de junio de 2020.**

Puede ver el Real Decreto [aquí](#).

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#) | Socio de Andersen Tax & Legal

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a communications@andersentaxlegal.es.