

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### CAP DE L'ESTAT

**11043** *Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.*

#### EXPOSICIÓ DE MOTIUS

##### I

El treball a distància, entès com a treball que es fa fora dels establiments i centres habituals de l'empresa, i del qual el teletreball n'és una subespècie que implica la prestació de serveis amb noves tecnologies, ha estat objecte de regulació tant en l'àmbit intern com en l'àmbit comunitari i internacional.

En l'àmbit comunitari, la Confederació Europea de Sindicats (CES), la Unió de Confederacions de la Indústria i d'Empresaris d'Europa (UNICE), la Unió Europea de l'Artisanat i de la Petita i Mitjana Empresa (UNICE/UEAPME) i el Centre Europeu de l'Empresa Pública (CEEP), van signar, ja l'any 2002, l'Acord marc europeu sobre teletreball, subscrit pels interlocutors socials europeus el juliol de 2002 i revisat el 2009, a fi de donar més seguretat als teletreballadors i les teletreballadores per compte d'altri a la UE. Aquest Acord va entendre aquesta modalitat del treball a distància com un mitjà per modernitzar l'organització del treball per a les empreses i organitzacions de serveis públics, i per donar més autonomia en la realització de les seves tasques a les persones treballadores.

L'objecte de l'Acord era elaborar un marc general a escala europea sobre les condicions laborals de teletreballadores i teletreballadors i compaginar les necessitats de flexibilitat i seguretat que són comunes a aquests i a les empreses. L'Acord atorga a les persones treballadores a distància la mateixa protecció global que a les que exerceixen les seves activitats en els locals de l'empresa.

A l'Acord esmentat es defineix el teletreball com una forma d'organització o de realització del treball utilitzant les tecnologies de la informació, en el marc d'un contracte o d'una relació laboral, en la qual un treball que també s'hauria pogut dur a terme en els locals de l'empresa s'executa habitualment fora d'aquests.

A l'Acord es destaquen diversos àmbits clau, en els quals és necessari tenir en compte les peculiaritats del teletreball. En particular, aquest Acord es refereix especialment al caràcter voluntari del teletreball; la igualtat de drets de les persones teletreballadores en relació amb les que desenvolupen la seva activitat a l'establiment de l'empresa, amb una menció expressa al seu dret a la formació i la carrera professional, o al ple exercici dels seus drets col·lectius; la dotació d'equips; la seguretat i la salut, especificant l'aplicació íntegra de la normativa europea sobre la matèria i la responsabilitat empresarial corresponent; la gestió de l'organització del treball per part de la persona teletreballadora, en el marc de la legislació i els convenis col·lectius aplicables.

Així mateix, l'Organització Internacional del Treball va regular, en el seu Conveni núm. 177 i en la Recomanació núm. 184, el treball a domicili, entenent que aquesta modalitat es produeix quan es duu a terme l'activitat laboral en el domicili de la persona treballadora o en un altre local que aquesta esculli, diferent dels locals de treball de l'empresa, a canvi d'una remuneració i amb la finalitat d'elaborar un producte o prestar un servei d'acord amb les especificacions d'aquesta.

En l'àmbit de la normativa interna espanyola, la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, va modificar l'ordenació del treball a domicili tradicional per donar acollida al treball a distància basat en l'ús intensiu de les noves tecnologies. L'exposició de motius de la Llei esmentada reconeixia el teletreball com una forma d'organització del treball particular que encaixa perfectament en el model productiu i econòmic, atès que afavoreix la flexibilitat de les empreses en l'organització del treball, incrementa les oportunitats d'ocupació i optimitza la relació entre temps de treball i vida

personal i familiar. D'acord amb aquesta modificació, el treball a distància està definit a l'article 13 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, com aquell en què «la prestació de l'activitat laboral es realitza de manera preponderant en el domicili del treballador o en el lloc lliurement elegit per aquest, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa».

A més, el treball a distància és fonamental per afavorir l'assentament i la fixació de població en el medi rural, tal com assenyalen les directrius generals de l'Estratègia nacional davant el repte demogràfic, aprovades pel Consell de Ministres el 29 de març de 2019. Aquesta norma ha de servir per fer factible l'oportunitat de revertir el despoblament, d'acord amb les característiques dels territoris que pateixen el declivi demogràfic, com ara zones rurals i remotes, o petits municipis.

L'article 13 de l'Estatut dels treballadors és insuficient per aplicar-lo a les peculiaritats del teletreball, que requereix no només una prestació laboral que es desenvolupi preferentment fora dels locals de l'empresa, sinó també un ús intensiu de les noves tecnologies informàtiques i de la comunicació.

Per la seva banda, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, va modificar l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, i es va anticipar al contingut de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors i per la qual es deroga la Directiva UE 2010/18 del Consell, en la qual s'estableix un autèntic dret a la conciliació de la vida laboral i familiar a través de l'ús de les formes flexibles de treball, incloses la fórmules de treball a distància.

A la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, s'estableixen per primera vegada de manera expressa, i recollint la jurisprudència nacional, comunitària i internacional, un conjunt de drets relacionats amb l'ús de dispositius en l'àmbit laboral com són, entre d'altres, el dret a la intimitat i l'ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral i el dret a la desconnexió digital.

L'article 5 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19, estableix el caràcter preferent del treball a distància enfront d'altres mesures en relació amb el treball, i l'empresa ha d'adoptar les mesures oportunes si això és tècnicament i raonablement possible i si l'esforç d'adaptació necessari és proporcionat, tractant-se d'una norma excepcional i de vigència limitada.

## II

L'expansió de la pandèmia i les mesures de contenció necessàries han alterat de manera abrupta l'evolució econòmica global, amb caigudes pronunciades en l'activitat i en l'ocupació. Encara que la pandèmia remeti, es preveu una caiguda acusada del producte interior brut (PIB), i les taxes de creixement i les possibilitats de recuperació depenen de l'evolució mateixa de la pandèmia i l'eventualitat dels rebrots.

El PIB de l'economia espanyola ha patit la contracció intertrimestral més gran de la seva història, i l'impacte d'aquesta crisi és especialment acusat sobre l'ocupació, amb una forta reducció de les afiliacions a la Seguretat Social i una utilització massiva dels expedients temporals de regulació d'ocupació.

Però a més d'això, la major part de l'ajust està recaient sobre el col·lectiu de les persones amb contracte temporal, i dins d'aquestes, sobre les treballadores i treballadors joves.

La incidència tant geogràfica com sectorial ha estat molt heterogènia, i ha estat més negativa en els serveis que en les manufactures; és una dada estable en el temps que en aquests sectors o les denominades «indústries socials» les dones i els menors de 35 anys estan sobrerrepresentats, amb uns percentatges que superen el quaranta per cert.

Des de principis de maig, en un context de més control de la pandèmia, la implementació progressiva del Pla de desescalada s'ha traduït en una reactivació gradual

de l'economia, i totes les projeccions apunten a una contracció molt acusada l'any 2020, seguida d'un repunt substancial l'any 2021.

En tot cas, es manté una elevada incertesa que depèn de l'evolució de la pandèmia i el ritme al qual l'activitat recuperi certa normalitat, el dany que s'hagi pogut produir en el teixit productiu i el potencial de creixement.

En suma, als reptes que ja es plantejaven en l'àmbit laboral espanyol (taxes de temporalitat, risc de pobresa salarial, precarietat laboral i una forta segmentació), se sumen nous desafiaments que obliguen a afrontar els canvis post-COVID-19 en els processos de globalització i digitalització, i l'ús de fórmules eficaces d'increment de productivitat que augmentin la qualitat en l'ocupació i redueixin l'existència de bretxes salarials i professionals.

D'altra banda, la crisi sanitària ha fet que el treball a distància es mostri com el mecanisme més eficaç per assegurar el manteniment de l'activitat durant la pandèmia i per garantir la prevenció enfront del contagi. Durant la crisi sanitària no només s'ha reforçat la tendència a la normalització del treball a distància que ja s'anticipava abans d'aquesta, sinó que fins i tot la seva utilització s'ha arribat a configurar com a preferent.

En alguns països les xifres reflecteixen clarament aquesta preferència d'ús: per exemple, a Finlàndia durant la pandèmia l'ús del teletreball va assolir el seixanta per cent. Així mateix, en països com França, Portugal o Itàlia, l'ús del treball a distància es va configurar amb cert grau d'obligatorietat o de preferència enfront d'altres formes d'actuació empresarial durant la pandèmia. Segons l'enquesta d'Eurofound «Living, working and COVID-19», gairebé quatre de cada deu persones treballadores (un trenta-set per cent) van començar a teletreballar a causa de la pandèmia (un trenta per cent a Espanya). Això ha contribuït a fer que el nombre d'hores treballades hagi disminuït menys en aquells països en què el teletreball ha augmentat en més proporció. De manera similar, en una enquesta a PIMES feta per CEPYME, s'assumeix el teletreball com la mesura estrella per afrontar la crisi del coronavirus, en un quaranta-sis per cent dels casos.

En suma, les tecnologies de la comunicació han constituït una eina clau per reduir l'impacte de les mesures de contenció i restriccions a l'activitat productiva, la qual cosa afavoreix les persones treballadores i empreses, fa possibles empreses eficients i amb una alta especialització, permet l'acceleració econòmica de les zones rurals i incrementa les possibilitats d'ocupació.

La situació descrita de contracció del PIB, la taxa d'atur, la incertesa sobre l'evolució de la pandèmia, la retroalimentació d'aquests factors d'incertesa sobre els riscos i debilitats estructurals del mercat de treball espanyol, la salvaguarda dels drets i obligacions previstos en el nostre ordenament laboral, fan necessari potenciar d'una manera ordenada, urgent i amb garanties l'ús del treball a distància.

### III

El treball a distància, en la seva concepció clàssica de treball a domicili, com aquell que es fa fora del centre de treball habitual i sense el control directe per part de l'empresa i vinculat a sectors i àmbits geogràfics molt concrets, s'ha vist superat per la realitat d'un nou marc de relacions i un impacte sever de les noves tecnologies.

En l'actualitat, més que treball a domicili, el que hi ha és un treball remot i flexible, que permet que el treball es faci en nous entorns que no requereixen la presència de la persona treballadora al centre de treball.

Aquesta virtualització de les relacions laborals desvincula o deslocalitza la persona treballadora d'un lloc i un temps concrets, fet que sens dubte comporta notables avantatges, entre d'altres, més flexibilitat en la gestió dels temps de treball i els descansos; més possibilitats, en alguns casos, d'una autoorganització, amb conseqüències positives, en aquests supòsits, per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; reducció de costos a les oficines i estalvi de costos en els desplaçaments; productivitat i racionalització d'horaris; fixació de població en el territori, especialment en les àrees rurals; compromís i experiència de la persona empleada; atracció i retenció de talent o reducció de l'absentisme.

La figura del teletreball com a forma de treball a distància està agafant auge enfront de l'organització empresarial tradicional, fet que sens dubte comporta pràctiques innovadores i més flexibles, cosa que estimula canvis organitzatius en les empreses i enforteix la formació i l'ocupabilitat de les persones treballadores. Així mateix, disminueix la contaminació atès que decreix el nombre de desplaçaments i l'ús dels vehicles privats i, potencialment, tindrà efectes positius en l'emissió de gasos amb efectes d'hivernacle ja que procurarà una eficiència més gran en el consum d'energia de les empreses.

Tanmateix, també presenta possibles inconvenients: protecció de dades, bretxes de seguretat, estrès tecnològic, horari continu, fatiga informàtica, connectivitat digital permanent, més aïllament laboral, pèrdua de la identitat corporativa, deficiències en l'intercanvi d'informació entre les persones que treballen presencialment i les que ho fan de manera exclusiva a distància, dificultats associades a la falta de serveis bàsics en el territori, com la connectivitat digital o els serveis per a la conciliació laboral i familiar, o trasllat a la persona treballadora de costos de l'activitat productiva sense cap compensació, entre d'altres.

El teletreball s'ha instal·lat al nostre país com a resposta a les restriccions i mesures de contenció de la pandèmia encara vigents, en un context legal caracteritzat per l'absència gairebé total d'una regulació específica. La generalització del teletreball a Espanya, que té la seva causa en les mesures adoptades per les autoritats competents per contenir i frenar l'expansió de la pandèmia, s'ha traduït en una mena de desequilibri de drets i obligacions entre empreses i persones treballadores, com a mínim. Es requereix una norma que ajudi la part empresarial i la treballadora a traslladar el caràcter tuitiu del dret del treball a la nova realitat que s'ha vist accelerada exponencialment, com a conseqüència de circumstàncies exògenes i imprevisibles per als sindicats, les patronals, les empreses, les persones treballadores i per al mateix Govern.

En definitiva, l'extensió i la normalització del treball a distància sense un marc legal suficient que permeti establir les certes i garanties necessàries pot distorsionar el marc de les relacions laborals, i afecta condicions que s'incorporen com a essencials d'acord amb el nostre marc constitucional i legislatiu (article 35 de la Constitució espanyola i l'Estatut dels treballadors) i el cabal de normes internacionals, comunitàries i nacionals que integren «un sòl social mínim» (entre d'altres, Recomanació 2017/761, de 26 d'abril, pilar social europeu de drets socials, capítol II; Directiva 2003/88/CE, de 4 de novembre de 2003, carta social europea, feta a Torí el 18 d'octubre de 1961, ratificada per l'Instrument de 29 d'abril de 1980; la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals; la Directiva marc 89/391/CEE del Consell, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors a la feina, i el mateix text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors).

#### IV

L'objectiu és proporcionar una regulació suficient, transversal i integrada en una norma substantiva única que doni respostes a diverses necessitats, equilibrant l'ús d'aquestes noves formes de prestació de treball per compte d'altri i els avantatges que suposen per a empreses i persones treballadores, d'una banda, i un marc de drets que satisfacin, entre d'altres, els principis sobre el seu caràcter voluntari i reversible, el principi d'igualtat de tracte en les condicions professionals, en especial la retribució inclosa la compensació de despeses, la promoció i la formació professional, l'exercici de drets col·lectius, els temps màxims de treball i els temps mínims de descans, la igualtat d'oportunitats en el territori, la distribució flexible del temps de treball, així com els aspectes preventius relacionats bàsicament amb la fatiga física i mental, l'ús de pantalles de visualització de dades i els riscos d'aïllament.

És necessari, per tant, omplir el buit normatiu que hi ha, igualant el tractament jurídic en els aspectes més importants d'aquesta forma d'organització del treball, acudint en la mesura que calgui a la negociació col·lectiva, que es considera un instrument

imprescindible per completar la normativa aplicable a cadascun dels sectors específics, establint criteris propis.

Aquesta norma és, a més, fruit de la concertació social, d'un dilatat procés de reflexió i debat compartits que, després de més de tres mesos, ha aconseguit culminar en l'Acord de treball a distància (ATD), que assegura l'equilibri just de la regulació del treball a distància i, que, sens dubte, determinarà la seva perdurabilitat en el temps, com succeeix amb tots aquells canvis que afecten l'àmbit laboral i venen de la mà del consens.

Aquesta regulació bàsica, que s'entén necessària amb un abast general sigui quin sigui el sector professional, desenvolupa, com a eixos propis, tres aspectes mínims, que ja apareixen recollits a l'esmentat Acord marc europeu sobre teletreball, en el cabal comunitari –entre d'altres, directives sobre condicions mínimes de seguretat i salut, sobre temps de treball i previsibilitat i transparència en les condicions de treball– o en l'ordenament estatutari, que és el marc personal i material en el qual es desenvolupa.

En primer lloc, la seva definició, que supera el concepte de l'article 13 de l'Estatut dels treballadors i introdueix els ingredients necessaris d'especificació.

El que és rellevant als efectes de preveure una protecció més àmplia és el caràcter regular d'aquesta forma de prestació, que garanteix la flexibilitat necessària en el seu ús i s'acomoda a les diferents circumstàncies i interessos concurrents d'empreses i persones treballadores, fugint de qualsevol concepció rígida, però proporcionant la seguretat jurídica necessària, i aplicant-se a qualsevol forma de treball en la qual concorrin les condicions que preveu l'article 1.1 de l'Estatut dels treballadors.

En segon lloc, el seu caràcter voluntari per a la persona treballadora i l'empresa, ja que s'ha d'adoptar mitjançant un acord per escrit que ha de recollir totes les informacions escrites pertinents, incloses les especificitats que deriven del treball a distància i que permeten garantir amb claredat i transparència el contingut dels seus elements essencials, més enllà que es puguin deduir de la normativa laboral de caràcter general.

D'aquesta manera, aquesta modalitat d'organització o prestació de l'activitat laboral no resulta dels poders de direcció i organització empresarials, ni de la figura de la modificació substancial de condicions de treball –article 41 de l'Estatut dels treballadors– sinó que és una opció voluntària per a totes dues parts.

La norma estableix certes limitacions en relació amb supòsits concrets, com els menors i els contractes formatius. En el primer cas, la vulnerabilitat, les necessitats de formació i descans i l'especial susceptibilitat als riscos vinculats amb aquesta forma específica d'organització (fatiga física i mental, aïllament, problemes de seguretat i d'assetjament a la feina) aconsellen que en aquest col·lectiu, d'acord amb les exigències de la normativa existent, articles 6.2 de l'Estatut dels treballadors i 27 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, s'estableixin limitacions que garanteixin un mínim de temps de presència en els esmentats acords de treball a distància.

Respecte dels contractes formatius, igual que ocorre en relació amb altres aspectes i incidències del seu règim jurídic, exigeixen les cauteles i limitacions necessàries per garantir el compliment del seu objecte, ja sigui la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats o l'obtenció d'una qualificació professional, sota la supervisió adequada i suficient de l'empresa.

En tercer lloc, i pel que fa a les seves condicions de treball, les persones que desenvolupen treball a distància s'han de beneficiar dels mateixos drets que els garantits per la legislació i els convenis col·lectius aplicables a les persones comparables que treballin o, si n'hi ha, treballessin, en els locals de l'empresa, sense que aquesta modalitat d'organització suposi cap canvi en l'estatus jurídic de la persona treballadora, ni constitueixi causa justificativa per si mateixa per modificar les condicions laborals ni per extingir la relació de treball. No obstant això, tenint en compte les peculiaritats del treball a distància, el Reial decret llei recull aspectes complementaris, que són necessaris precisament per garantir que es manté el mateix nivell de protecció.

Així, elements com el lliurament i la instal·lació d'equips i mitjans necessaris per al desenvolupament del treball a distància, els costos associats al seu ús i manteniment, l'exercici d'accions formatives adequades i específiques, la identitat d'accés, de tracte i

coneixement puntual en les oportunitats de promoció professional, la instal·lació de mitjans de control i vigilància, l'aplicació correcta de les mesures de seguretat i salut, les limitacions a l'accés del lloc de treball quan coincideix amb el domicili de la persona treballadora, l'organització del temps de treball, incloses la flexibilitat, els períodes de disponibilitat i el registre adequat, la vinculació necessària a un centre de treball, etc., són condicions essencials que han de figurar de manera expressa sense perjudici de la legislació estatutària i dels convenis col·lectius aplicables.

En aquest apartat ocupen un lloc destacat els drets de les persones treballadores relacionats amb el dret a la intimitat i l'ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral, protecció de dades i dret a la desconexió digital d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de les seves dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades.

Així mateix, s'entén necessari establir en la mesura que calgui les facultats de control i organització que corresponen a l'empresa, per garantir un ús i conservació adequats dels equipaments lliurats, les limitacions d'ús personal dels equips i les connexions, el compliment per la persona treballadora de les seves obligacions i deures laborals i les instruccions necessàries per preservar l'empresa enfront de possibles bretxes de seguretat.

Hi ha, a més, entre altres aspectes destacables, una marcada atenció al paper necessari de la negociació col·lectiva en l'àmbit del treball a distància, amb crides expressives del Reial decret llei a l'hora de definir les tasques i activitats susceptibles de treball a distància, els criteris de preferència en l'accés a aquesta modalitat, l'exercici de la reversibilitat, els diferents drets de contingut econòmic associats a aquesta forma de prestació i organització, el contingut de l'acord i fins i tot els percentatges de treball a distància als efectes de definir en sectors professionals específics el que es considera treball a distància regular.

## V

D'altra banda, s'introdueix a través d'aquest Reial decret llei una reforma imprescindible i és que la posada en marxa dels procediments de reconeixement de la prestació no contributiva d'ingrés mínim vital, que regula el Reial decret llei 20/2020, de 29 de maig, pel qual s'estableix l'ingrés mínim vital, ha fet evident la necessitat de modificar amb urgència alguns dels seus preceptes amb la finalitat de donar cobertura al màxim nombre de persones en el mínim temps possible.

Així, es porten a terme millores en la redacció del text que han de repercutir positivament a l'hora d'agilitzar l'accés a aquesta, augmentant les competències de l'Institut Nacional de la Seguretat Social per portar a terme el reconeixement d'ofici de la prestació econòmica transitòria d'ingrés mínim vital durant 2020, o habilitant la base de coordinació padronal de l'INE per a la confirmació de les sol·licituds quan coincideixin les dades aportades pel sol·licitant de la prestació. En aquesta mateixa línia, el certificat d'empadronament no requerirà el consentiment de les persones empadronades en el mateix domicili que el sol·licitant, alhora que es preveu una fase prèvia d'admissió vinculada exclusivament a la situació de vulnerabilitat econòmica. I mereix una menció especial la supressió de ser demandant d'ocupació, que passa a configurar-se com una obligació dels beneficiaris sense perjudici de la previsió d'excepcions.

D'altra banda, davant la complexitat en la tramitació de la prestació, i per tal de garantir l'accés a la protecció, es modifica la disposició transitòria segona per ampliar el període d'efecte retroactiu que s'hi preveu. Així, les sol·licituds que s'hagin presentat abans de l'1 de gener de 2021 veuran reconeguda la prestació, si s'escau, amb efectes de l'1 de juny del present any.

En l'actual escenari de contenció i prevenció de la COVID-19, tan urgent i necessari és tallar l'epidèmia i evitar la seva propagació per protegir la salut pública com adoptar mesures de contingut econòmic i social per afrontar les seves conseqüències en la ciutadania, en particular, en els col·lectius més vulnerables. En aquesta línia de raonament,

i dins del judici polític o d'oportunitat que correspon al Govern en els termes que estableix la doctrina constitucional (STC 61/2018), es considera imprescindible introduir el conjunt de modificacions de la regulació de l'ingrés mínim vital que aquesta norma conté amb la finalitat de reforçar l'agilitat del procediment a través del qual es reconeix aquesta prestació, reforçar la seguretat jurídica i corregir les disfuncionalitats detectades en els mesos de vigència, i aconseguir així que les persones i unitats de convivència en situació de vulnerabilitat econòmica puguin accedir a la prestació com més aviat millor. A la vista d'això, es pot considerar concurrent el pressupost d'extraordinària i urgent necessitat que l'article 86 de la Constitució exigeix per a l'aprovació d'un decret llei.

## VI

Aquest Reial decret llei s'estructura en quatre capítols, vint-i-dos articles, set disposicions addicionals, quatre disposicions transitòries i catorze disposicions finals, i s'acompanya d'un annex.

La totalitat dels capítols de la norma, així com les disposicions addicionals primera i segona, les disposicions transitòries primera, segona i tercera, i les disposicions finals primera, segona i tercera provenen de l'Acord sobre treball a distància.

En el capítol I, dedicat a les disposicions generals, s'estableix l'àmbit personal d'aplicació, incloent-hi qualsevol forma de treball en la qual concorrin les condicions previstes a l'article 1.1 de l'Estatut dels treballadors, les definicions de treball a distància, teletreball i treball presencial als efectes d'aquest Reial decret llei, limitacions, així com els principis d'igualtat de tracte i oportunitats i no discriminació, i recull aspectes concrets per fer efectiu aquests principis, tenint en compte les especificitats que pot comportar el treball a distància en les condicions de treball.

El capítol II del Reial decret llei s'ocupa de l'acord de treball a distància, de les obligacions formals que hi estan vinculades, subratllant el seu caràcter voluntari per a totes dues parts, l'adopció expressa d'un acord escrit amb un contingut mínim, ja de manera inicial o sobrevinguda, la no afectació a l'estatus laboral de la persona treballadora, l'exercici de la reversibilitat, el caràcter acordat de les modificacions de l'acord i l'ordenació de les prioritats d'accés, així com la remissió a la negociació col·lectiva en el procediment i criteris que s'han de seguir, evitant la perpetuació de rols de gènere i fomentant la corresponsabilitat entre dones i homes.

En el capítol III, el Reial decret llei desenvolupa la igualtat de drets proclamada en el capítol I, mitjançant la menció de les precaucions especials a tenir en compte respecte dels drets laborals, quan siguin predicables en relació amb les persones que porten a terme treball a distància, i que s'estructuren al voltant de les seccions següents: drets vinculats a la carrera professional, drets relatius a la dotació i el manteniment de mitjans i a l'abonament i la compensació de despeses, drets amb repercussió en el temps de treball, dret a la prevenció de riscos laborals, drets relacionats amb l'ús de mitjans digitals i els drets col·lectius de les persones que treballen a distància.

En el capítol IV, el Reial decret llei es refereix de manera específica a les facultats d'organització, direcció i control empresarial a la feina a distància, incloent-hi la protecció de dades i seguretat de la informació, el compliment per la persona treballadora de les seves obligacions i deures laborals i les instruccions necessàries per preservar l'empresa enfront de possibles bretxes de seguretat.

Les disposicions addicionals primera i segona provenen de l'Acord sobre treball a distància, i es refereixen de manera respectiva al treball a distància en la negociació col·lectiva i la regulació del treball a distància per al personal laboral al servei de les administracions públiques.

La disposició addicional tercera preveu la pròrroga de l'article 6 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, en el qual es regula el Pla MECUIDA, que ha de romandre vigent fins al 31 de gener de 2021, de conformitat amb el que disposa la disposició final desena del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, i l'article 15 del Reial decret llei 15/2020, de 21 d'abril, de mesures urgents complementàries per donar suport a l'economia i l'ocupació.

La disposició addicional quarta confereix la consideració com a contingència professional derivada d'accident de treball a les malalties patides pel personal que presta servei en centres sanitaris o sociosanitaris com a conseqüència del contagi del virus SARS-CoV2 durant l'estat d'alarma.

La disposició addicional cinquena es refereix als convenis de col·laboració entre les entitats gestores de la Seguretat Social, les comunitats autònomes i l'Institut Nacional de Gestió Sanitària per al control i seguiment de la incapacitat temporal.

La disposició addicional sisena regula el règim fiscal aplicable a la final de la «UEFA Women's Champions League 2020», tenint en compte que el fet que fossin escollides per la UEFA les ciutats de Bilbao i Sant Sebastià per albergar-hi la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» requereix la regulació d'un règim fiscal específic.

D'altra banda, a través de la disposició addicional setena, es manté fins al 31 d'octubre de 2020 l'aplicació d'un tipus del zero per cent de l'impost sobre el valor afegit als lliuraments interiors, importacions i adquisicions intracomunitàries de material sanitari per combatre la COVID-19, els destinataris dels quals siguin entitats públiques, sense ànim de lucre i centres hospitalaris, que, fins al 31 de juliol de 2020, va estar regulada a l'article 8 del Reial decret llei 15/2020, de 21 d'abril, de mesures urgents complementàries per donar suport a l'economia i l'ocupació. D'aquesta manera, se n'estén el termini de vigència per garantir la resposta del sistema sanitari en la segona fase de control de la pandèmia una vegada ja iniciat el període de nova normalitat. També s'actualitza, amb efectes des de l'entrada en vigor de l'esmentat Reial decret llei 15/2020, la relació de béns als quals és aplicable aquesta mesura, que es recull a l'annex d'aquest Reial decret llei. A aquests efectes, els subjectes passius han d'efectuar, si s'escau, d'acord amb la normativa de l'impost, la rectificació de l'impost sobre el valor afegit repercutit o satisfet abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei.

La disposició transitòria primera, que prové de l'Acord sobre treball a distància, de la norma té un doble objectiu. D'una banda, garantir que aquest Reial decret llei no es pugui instrumentalitzar per minvar drets reconeguts a les persones treballadores que prestaven serveis a distància abans de la seva entrada en vigor. De l'altra, cobrir els possibles buits reguladors respecte de les relacions laborals que ja es prestaven d'acord amb la modalitat esmentada amb caràcter previ.

Les disposicions transitòries segona i tercera, que també provenen de l'Acord de treball a distància, preveuen, respectivament, un règim transitori respecte del personal descrit a l'addicional segona i el règim transitori del treball a distància adoptat amb caràcter excepcional per aplicació de l'article 5 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març.

La disposició transitòria quarta estableix el règim aplicable als procediments per al reconeixement de l'ingrés mínim vital iniciats abans de l'entrada en vigor del present Reial decret llei en els quals no s'hagi dictat resolució expressa.

Les disposicions finals primera a tercera recullen les modificacions legislatives derivades de l'Acord sobre treball a distància.

La disposició final primera modifica l'apartat 1 de l'article 7 el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, als efectes d'especificar la infracció referida a l'incompliment de l'obligació de formalitzar l'acord de treball a distància en els termes i amb els requisits previstos en el reial decret llei o el conveni col·lectiu aplicable.

La disposició final segona estableix un procediment judicial especial, mitjançant la introducció d'un nou article, el 138 bis, a la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, aplicable a les reclamacions relacionades amb el dret d'accés, reversió i modificació del treball a distància.

A través de la disposició final tercera s'introdueixen en el text de l'Estatut dels treballadors les modificacions necessàries d'acord amb el que recull el present Reial decret llei, en els articles 13, 23.1 a) i 37.8 de l'esmentada norma legal.

A la disposició final quarta, es modifica l'article 54 de la Llei 47/2003, de 26 de novembre, general pressupostària, per incloure entre els crèdits considerats ampliables els destinats al sistema de protecció per cessament d'activitat.



La disposició final cinquena incorpora una mesura sobre l'acreditació de la identitat per obtenir certificats electrònics, mitjançant la modificació de la Llei 59/2003, de 19 de desembre, de signatura electrònica. En l'àmbit de la identificació de sol·licitants de certificats electrònics qualificats, el Reglament (UE) 910/2014, del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de juliol de 2014, relatiu a la identificació electrònica i els serveis de confiança per a les transaccions electròniques en el mercat interior i pel qual es deroga la Directiva 1999/93/CE, preveu a l'article 24.1 d) la possibilitat que aquesta verificació es faci utilitzant altres mètodes d'identificació reconeguts a escala nacional que aportin una seguretat equivalent en termes de fiabilitat a la presència física. Com a conseqüència, és necessària una regulació específica en el nostre dret nacional dels exigents requisits organitzatius i de seguretat aplicables a aquests mètodes. Amb aquesta finalitat, és procedent atribuir al Ministeri d'Afers Econòmics i Transformació Digital, departament competent per a la regulació dels serveis electrònics de confiança, l'habilitació per determinar aquestes condicions i requisits.

D'altra banda, les disposicions finals sisena i setena aborden la modificació puntual de la Llei 13/2011, de 27 de maig, de regulació del joc, i de la Llei 3/2013, de 4 de juny, de creació de la Comissió Nacional dels Mercats i de la Competència, respectivament. Les competències que en matèria de joc tenia atribuïdes el Ministeri d'Hisenda, han estat atribuïdes al Ministeri de Consum, en virtut dels articles 2 i 4 del Reial decret 495/2020, de 28 d'abril, pel qual es desenvolupa l'estructura orgànica bàsica del Ministeri de Consum i es modifica el Reial decret 139/2020, de 28 de gener, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica dels departaments ministerials, excepte l'anàlisi i la definició de la política global en matèria tributària, la proposta, l'elaboració i la interpretació del règim tributari i la gestió i liquidació de les taxes derivades de la gestió administrativa del joc segons disposa l'article 2.1.f) del Reial decret 689/2020, de 21 de juliol, pel qual es desenvolupa l'estructura orgànica bàsica del Ministeri d'Hisenda i es modifica el Reial decret 139/2020, de 28 de gener, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica dels departaments ministerials. Per això és necessari modificar la disposició transitòria primera de la Llei 13/2011, de 27 de maig, de regulació del joc, i les disposicions addicionals segona i desena de la Llei 3/2013, de 4 de juny, de creació de la Comissió Nacional dels Mercats i de la Competència per indicar que les competències relacionades amb la gestió i recaptació de les taxes derivades de la gestió administrativa del joc les ha d'exercir l'Agència Estatal de l'Administració Tributària.

La disposició final vuitena modifica la Llei 38/2015, de 29 de setembre, del sector ferroviari, introduint una nova disposició addicional vint-i-unena, que habilita el director de l'Agència Estatal de Seguretat Ferroviària, en el marc de les seves competències i sota certes condicions, per concedir, en l'àmbit de la seguretat operacional ferroviària subjecta a normativa nacional, exempcions específiques quan es produeixin circumstàncies urgents imprevistes o necessitats operacionals urgents. D'aquesta manera es permeten mesures excepcionals de les quals es derivi una recuperació esgraonada que eviti el col·lapse i permeti la recuperació de la normalitat en el sector, de manera similar al que ha succeït amb les mesures excepcionals adoptades com a conseqüència de la situació d'emergència derivada de la COVID-19.

A la disposició final novena, s'inclou una modificació específica de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, als efectes d'ampliar el termini d'entrada en vigor de les previsions de la disposició final setena de la norma esmentada, pel que fa al registre electrònic d'apoderaments, el registre electrònic, el registre d'empleats públics habilitats, el punt d'accés general electrònic de l'Administració i l'arxiu electrònic; davant la dificultat de concloure els processos d'adaptació necessaris abans del 2 d'octubre de 2020, que és el termini fixat actualment, s'amplia fins al 2 d'abril de 2021, data a partir de la qual produiran efectes les previsions sobre aquestes matèries.

La disposició final desena modifica l'article cinquè del Reial decret llei 6/2020, de 10 de març, pel qual s'adopten determinades mesures urgents en l'àmbit econòmic i per a la protecció de la salut pública, referit a la consideració excepcional com a situació assimilada

a accident de treball dels períodes d'aïllament, contagi o restricció en les sortides del municipi on tinguin el domicili o el seu centre de treball les persones treballadores com a conseqüència del virus COVID-19.

La disposició final onzena s'ocupa de la modificació del Reial decret llei 20/2020, de 29 de maig, pel qual s'estableix l'ingrés mínim vital, abans esmentada.

La disposició final dotzena modifica el Reial decret llei 25/2020, de 3 de juliol, de mesures urgents per donar suport a la reactivació econòmica i l'ocupació, en la part que regula el programa d'ajudes a l'adquisició de vehicles per a la renovació del parc circulant, amb criteris de sostenibilitat i socials, el Programa RENOVE, amb la finalitat d'aclarir el procediment de pagament, fer determinades modificacions en matèria pressupostària, i habilitar l'entitat col·laboradora que gestioni el programa a distribuir els fons als beneficiaris.

La disposició final tretzena estableix el títol competencial, i correspon a la disposició final catorzena assenyalar la data de la seva entrada en vigor.

## VII

Com té reiteradament declarat el Tribunal Constitucional (així, STC 61/2018, de 7 de juny, FJ 5), la fiscalització adequada del recurs al decret llei requereix l'anàlisi de dos aspectes des de la perspectiva constitucional: d'una banda, la presentació explícita i raonada dels motius que ha tingut en compte el Govern en la seva aprovació (SSTC 29/1982, de 31 de maig, FJ 3; 111/1983, de 2 de desembre, FJ 5, i 182/1997, de 20 d'octubre, FJ 3, i 137/2003, de 3 de juliol, FJ 4) i, d'altra banda, l'existència d'una connexió necessària entre la situació d'urgència definida i la mesura concreta adoptada per subvenir a aquesta (SSTC 29/1982, de 31 de maig, FJ 3; 182/1997, de 20 d'octubre, FJ 3, i 137/2003, de 3 de juliol, FJ 4).

Quant a la definició de la situació d'urgència, s'ha precisat que no és necessari que aquesta definició expressa de l'extraordinària i urgent necessitat s'hagi de contenir sempre en el reial decret llei mateix, sinó que aquest pressupòsit cal deduir-lo igualment d'una pluralitat d'elements. L'examen de la concurrència del pressupost habilitador de l'«extraordinària i urgent necessitat» sempre s'ha de portar a terme mitjançant la valoració conjunta de tots els factors que van determinar el Govern a dictar la disposició legal excepcional i que són, bàsicament, els que queden reflectits en l'exposició de motius de la norma, i en el mateix expedient d'elaboració d'aquesta (SSTC 29/1982, de 31 de maig, FJ 4; 182/1997, de 28 d'octubre, FJ 4; 11/2002, de 17 de gener, FJ 4, i 137/2003, de 3 de juliol, FJ 3).

Quant a la segona dimensió del pressupost habilitador de la legislació d'urgència, concebuda com a connexió de sentit entre la situació de necessitat definida i les mesures que s'adopten en el Reial decret llei, generalment s'ha admès l'ús del decret llei en situacions que s'han qualificat de «conjuntures econòmiques problemàtiques», per al tractament de les quals representa un instrument constitucionalment lícit, atès que és pertinent i adequat per a la consecució del fi que justifica la legislació d'urgència, que no és cap altre que subvenir a «situacions concretes dels objectius governamentals que per raons difícils de preveure requereixin una acció normativa immediata en un termini més breu que el requerit per la via normal o pel procediment d'urgència per a la tramitació parlamentària de les lleis» (SSTC 31/2011, de 17 de març, FJ 4; 137/2011, de 14 de setembre, FJ 6, i 100/2012, de 8 de maig, FJ 8).

Finalment, s'ha d'advertir que el fet que es consideri una reforma estructural no impedeix, per si sola, la utilització de la figura del decret llei, ja que, i això és particularment pertinent en el cas que s'analitza, el possible caràcter estructural del problema que es pretén tallar no exclou que aquest problema es pugui convertir en un moment donat en un supòsit d'extraordinària i urgent necessitat que justifiqui l'aprovació d'un decret llei, fet que s'haurà de determinar atenent les circumstàncies concurrents en cada cas (STC 137/2011, FJ 6; reiterat a les STC 183/2014, FJ 5; 47/2015, FJ 5, i 139/2016, FJ 3).

La suma de tots els factors que s'expliquen -la greu incidència de la pandèmia en l'ocupació i en la recuperació econòmica amb alts graus d'incertesa causats pels «rebrotos», la necessitat de procurar una ordenació segura, general i eficaç que eviti minves de drets

o situacions d'inseguretat- i que integren el supòsit descrit a l'article 86.1 de la Constitució espanyola, requereixen com s'exposa en la motivació d'aquest Reial decret llei una regulació completa i suficient, basada a parts iguals en la protecció dels drets de les persones treballadores i en la certesa i seguretat per a les empreses, amb la participació de la negociació col·lectiva que aporti els ingredients necessaris de flexibilitat.

A més, la protecció i la certesa dels treballadors és especialment urgent i necessària en el cas de les situacions de treball a distància implantades excepcionalment de conformitat amb l'article 5 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, per a les quals es requereix l'adopció immediata d'aquest Reial decret llei, amb les excepcions establertes a la disposició transitòria tercera.

## VIII

Amb aquesta norma s'avança en el compliment de la meta 8.5 de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, és a dir, aconseguir l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes, inclosos els joves i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball del mateix valor; i de les metes 8.4 i 11.6 de l'Agenda 2030, relatives a la millora progressiva de la producció i el consum eficients, procurant desvincular el creixement econòmic de la degradació del medi ambient; i a la reducció de l'impacte ambiental negatiu per càpita de ciutat.

Aquest Reial decret llei compleix els principis de bona regulació exigibles de conformitat amb l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. Tal com es posa de manifest en la motivació i els objectius, la norma està cridada a proporcionar una regulació adequada i suficient dels diferents aspectes que singularitzen la prestació del treball a distància i per a la qual cosa no n'hi ha prou amb l'aplicació dels preceptes vigents, deixant-ho a l'autonomia de les parts, fet que podria comportar situacions de desprotecció, desigualtat i desconeixement de drets bàsics atesa la situació d'asimetria i l'espai i els mitjans particulars en què es desenvolupa el treball a distància.

És eficaç i proporcional, ja que regula els aspectes imprescindibles per possibilitar el compliment de l'objectiu esmentat, aspectes que han estat posats de manifest, entre d'altres, per l'Acord marc europeu sobre teletreball de 2002. També compleix amb el principi de transparència, ja que identifica clarament el seu propòsit i s'ofereix una explicació completa del seu contingut en les diferents fases de la tramitació.

Ha estat sotmès als tràmits d'audiència i informació públiques, i de manera específica, a la consulta prèvia de les organitzacions sindicals i patronals més representatives, i s'ha acordat en Consell de Ministres la seva tramitació urgent, tot això sense perjudici que aquests tràmits no siguin preceptius per a la tramitació i aprovació de decrets llei, de conformitat amb el que disposa l'article 26.11 de la Llei 50/1997, de 27 de novembre, del Govern.

Aquest Reial decret llei es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a i 13a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat les competències exclusives en les matèries de legislació laboral; així com de bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica.

Durant la seva tramitació s'ha obtingut el dictamen del Consell Econòmic i Social.

En virtut d'això, fent ús de l'autorització que conté l'article 86 de la Constitució espanyola, a proposta de la ministra de Treball i Economia Social, i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres a la reunió del dia 22 de setembre de 2020,

DISPOSO:

CAPÍTOL I

## Disposicions generals

### Article 1. *Àmbit d'aplicació.*

Les relacions de treball a les quals és aplicable aquest Reial decret llei són aquelles en les quals concorrin les condicions que descriu l'article 1.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que es desenvolupin a distància amb caràcter regular.

S'entén que és regular el treball a distància que es presti, en un període de referència de tres mesos, un mínim del trenta per cent de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball.

### Article 2. *Definicions.*

Als efectes del que estableix aquest Reial decret llei, s'entén per:

a) «treball a distància»: forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral segons la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc elegit per ella, durant tota la seva jornada o part d'aquesta, amb caràcter regular.

b) «teletreball»: el treball a distància que es porta a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.

c) «treball presencial»: el treball que es presta en el centre de treball o en el lloc determinat per l'empresa.

### Article 3. *Limitacions al treball a distància.*

En els contractes de treball subscrits amb menors i en els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, només es pot fer un acord de treball a distància que garanteixi, com a mínim, un percentatge del cinquanta per cent de prestació de serveis presencial, sense perjudici del desenvolupament telemàtic, si s'escau, de la formació teòrica vinculada a aquests últims.

### Article 4. *Igualtat de tracte i d'oportunitats i no discriminació.*

1. Les persones que desenvolupen treball a distància han de tenir els mateixos drets que haurien tingut si prestessin serveis al centre de treball de l'empresa, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral en aquell de manera presencial, i no poden patir un perjudici en cap de les seves condicions laborals, incloent-hi retribució, estabilitat a la feina, temps de treball, formació i promoció professional.

Sense perjudici del que preveu el paràgraf anterior, les persones que desenvolupen totalment o parcialment treball a distància tenen dret a percebre, com a mínim, la retribució total establerta d'acord amb el seu grup professional, nivell, lloc i funcions, així com els complements establerts per a les persones treballadores que només prestin serveis de manera presencial, particularment els vinculats a les condicions personals, els resultats de l'empresa o les característiques del lloc de treball.

2. Les persones que fan treball a distància no poden patir cap perjudici ni cap modificació en les condicions pactades, en particular en matèria de temps de treball o de retribució, per les dificultats, tècniques o d'altres no imputables a la persona treballadora, que eventualment es puguin produir, sobretot en cas de teletreball.

3. Les empreses estan obligades a evitar qualsevol discriminació, directa o indirecta, particularment per raó de sexe, de les persones treballadores que prestin serveis a distància.

Igualment, les empreses estan obligades a tenir en compte les persones teletreballadores o treballadores a distància i les seves característiques laborals en el diagnòstic, la implementació, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació de mesures i plans d'igualtat.

4. De conformitat amb el que preveu la normativa aplicable, les empreses han de tenir en compte les particularitats del treball a distància, especialment del teletreball, en la configuració i l'aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per causa discriminatòria i assetjament laboral.

En l'elaboració de mesures per a la protecció de les víctimes de violència de gènere, s'han de tenir especialment en compte, dins de la capacitat d'actuació empresarial en aquest àmbit, les possibles conseqüències i particularitats d'aquesta forma de prestació de serveis en nom de la protecció i garantia de drets sociolaborals d'aquestes persones.

5. Les persones que fan treball a distància tenen els mateixos drets que les persones treballadores presencials en matèria de conciliació i corresponsabilitat, incloent-hi el dret d'adaptació a la jornada que estableix l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, a fi que no interfereixi el treball amb la vida personal i familiar.

## CAPÍTOL II

### L'acord de treball a distància

#### *Secció 1a Voluntarietat del treball a distància*

##### *Article 5. Voluntarietat del treball a distància i acord de treball a distància.*

1. El treball a distància és voluntari per a la persona treballadora i per a l'ocupadora i requereix la signatura de l'acord de treball a distància que regula aquest Reial decret llei, que pot formar part del contracte inicial o fer-se en un moment posterior, sense que pugui ser imposat en aplicació de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, tot això sense perjudici del dret al treball a distància que pugui reconèixer la legislació o la negociació col·lectiva.

2. La negativa de la persona treballadora a treballar a distància, l'exercici de la reversibilitat al treball presencial i les dificultats per al desenvolupament adequat de l'activitat laboral a distància que estiguin exclusivament relacionades amb el canvi d'una prestació presencial a una altra que inclogui treball a distància no són causes justificatives de l'extinció de la relació laboral ni de la modificació substancial de les condicions de treball.

3. La decisió de treballar a distància des d'una modalitat de treball presencial és reversible per a l'empresa i la persona treballadora. L'exercici d'aquesta reversibilitat es pot exercir en els termes que estableix la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, en els que fixi l'acord de treball a distància a què es refereix l'article 7.

#### *Secció 2a L'acord de treball a distància*

##### *Article 6. Obligacions formals de l'acord de treball a distància.*

1. L'acord de treball a distància s'ha de fer per escrit. Aquest acord pot estar incorporat al contracte de treball inicial o fer-se en un moment posterior, però en tot cas s'ha de formalitzar abans que s'iniciï el treball a distància.

2. L'empresa ha de lliurar a la representació legal de les persones treballadores una còpia de tots els acords de treball a distància que es facin i de les seves actualitzacions, excloent-ne les dades que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge, puguin afectar la intimitat personal, de conformitat amb el que preveu l'article 8.4 de l'Estatut dels treballadors. El tractament de la informació facilitada està sotmès als principis i les garanties que preveu la normativa aplicable en matèria de protecció de dades.

Aquesta còpia l'ha de lliurar l'empresa, en un termini no superior a deu dies des de la seva formalització, a la representació legal de les persones treballadores, que l'ha de signar als efectes d'acreditar que s'ha produït el lliurament.

Posteriorment, aquesta còpia s'ha d'enviar a l'oficina d'ocupació. Quan no hi hagi representació legal de les persones treballadores també s'ha de formalitzar una còpia bàsica i remetre-la a l'oficina d'ocupació.

## Article 7. *Contingut de l'acord de treball a distància.*

És contingut mínim obligatori de l'acord de treball a distància, sense perjudici de la regulació que recullin sobre això els convenis o acords col·lectius, el següent:

- a) Inventari dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com de la vida útil o el període màxim per a la seva renovació.
- b) Enumeració de les despeses que pugui tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, així com forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i el moment i la forma per efectuar-la, que s'ha de correspondre, si n'hi ha, amb la previsió que reculli el conveni o acord col·lectiu aplicable.
- c) Horari de treball de la persona treballadora i dins d'aquest, si s'escau, regles de disponibilitat.
- d) Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, si s'escau.
- e) Centre de treball de l'empresa al qual queda adscrita la persona treballadora a distància i on, si s'escau, ha de desenvolupar la part de la jornada de treball presencial.
- f) Lloc de treball a distància elegit per la persona treballadora per al desenvolupament del treball a distància.
- g) Durada de terminis de preavís per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, si s'escau.
- h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- i) Procediment a seguir en el cas que es produeixin dificultats tècniques que impedeixin el desenvolupament normal del treball a distància.
- j) Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables a la feina a distància.
- k) Instruccions dictades per l'empresa, prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables a la feina a distància.
- l) Durada de l'acord de treball a distància.

## Article 8. *Modificació de l'acord de treball a distància i ordenació de prioritats.*

1. La modificació de les condicions establertes a l'acord de treball a distància, inclòs el percentatge de presencialitat, ha de ser objecte d'acord entre l'empresa i la persona treballadora, i s'ha de formalitzar per escrit amb caràcter previ a la seva aplicació. Aquesta modificació s'ha de posar en coneixement de la representació legal de les persones treballadores.

2. Les persones que fan treball a distància des de l'inici de la relació laboral durant la totalitat de la seva jornada tenen prioritats per ocupar llocs de treball que es fan totalment o parcialment de manera presencial. A aquests efectes, l'empresa ha d'informar aquestes persones que treballen a distància i la representació legal de les persones treballadores dels llocs de treball vacants de caràcter presencial que es produeixin.

3. Els convenis o acords col·lectius poden establir els mecanismes i criteris pels quals la persona que desenvolupa treball presencial pot passar a treball a distància o viceversa, així com preferències vinculades a determinades circumstàncies, com les relacionades amb la formació, la promoció i estabilitat en l'ocupació de persones amb diversitat funcional o amb riscos específics, l'existència de pluriocupació o pluriactivitat o

la concurrència de determinades circumstàncies personals o familiars, així com l'ordenació de les prioritats establertes en el present Reial decret llei.

En el disseny d'aquests mecanismes s'ha d'evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere i s'ha de tenir en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes, i ha de ser objecte de diagnòstic i tractament per part del pla d'igualtat que, si s'escau, correspongui aplicar a l'empresa.

## CAPÍTOL III

### Drets de les persones treballadores a distància

#### *Secció 1a Dret a la carrera professional*

##### Article 9. *Dret a la formació.*

1. Les empreses han d'adoptar les mesures necessàries per garantir la participació efectiva en les accions formatives de les persones que treballen a distància, en termes equivalents a les de les persones que presten serveis al centre de treball de l'empresa, i el desenvolupament d'aquestes accions ha d'atendre, en la mesura que sigui possible, les característiques de la seva prestació de serveis a distància.

2. L'empresa ha de garantir a les persones que treballen a distància la formació necessària per al desenvolupament adequat de la seva activitat tant al moment de formalitzar l'acord de treball a distància com quan es produeixin canvis en els mitjans o les tecnologies utilitzades.

##### Article 10. *Dret a la promoció professional.*

Les persones que treballen a distància tenen dret, en els mateixos termes que les que presten serveis de manera presencial, a la promoció professional, i l'empresa les ha d'informar, de manera expressa i per escrit, de les possibilitats d'ascens que es produeixin, ja es tracti de llocs de desenvolupament presencial o a distància.

#### *Secció 2a Drets relatius a la dotació i el manteniment de mitjans i a l'abonament i la compensació de despeses*

##### Article 11. *Dret a la dotació suficient i al manteniment de mitjans, equips i eines.*

1. Les persones que treballen a distància tenen dret a la dotació i el manteniment adequat per part de l'empresa de tots els mitjans, equips i eines necessaris per al desenvolupament de l'activitat, de conformitat amb l'inventari incorporat a l'acord esmentat a l'article 7 i amb els termes establerts, si s'escau, en el conveni o acord col·lectiu aplicable.

2. Així mateix, s'ha de garantir l'atenció necessària en el cas de dificultats tècniques, especialment en el cas de teletreball.

##### Article 12. *El dret a l'abonament i la compensació de despeses.*

1. El desenvolupament del treball a distància l'ha de sufragar o compensar l'empresa, i no pot suposar l'assumpció per part de la persona treballadora de despeses relacionades amb els equips, les eines i els mitjans vinculats al desenvolupament de la seva activitat laboral.

2. Els convenis o acords col·lectius poden establir el mecanisme per a la determinació, i compensació o abonament d'aquestes despeses.

*Secció 3a Drets amb repercussió en el temps de treball**Article 13. Dret a l'horari flexible en els termes de l'acord.*

De conformitat amb els termes establerts a l'acord de treball a distància i la negociació col·lectiva, respectant els temps de disponibilitat obligatòria i la normativa sobre temps de treball i descans, la persona que desenvolupa treball a distància pot flexibilitzar l'horari de prestació de serveis establert.

*Article 14. Dret al registre horari adequat.*

El sistema de registre horari que regula l'article 34.9 de l'Estatut dels treballadors, de conformitat amb el que estableix la negociació col·lectiva, ha de reflectir fidelment el temps que la persona treballadora que fa treball a distància dedica a l'activitat laboral, sense perjudici de la flexibilitat horària, i ha d'incloure, entre d'altres, el moment d'inici i finalització de la jornada.

*Secció 4a Dret a la prevenció de riscos laborals**Article 15. Aplicació de la normativa preventiva en el treball a distància.*

Les persones que treballen a distància tenen dret a una protecció adequada en matèria de seguretat i salut en el treball, de conformitat amb el que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la seva normativa de desplegament.

*Article 16. Avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva.*

1. L'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva del treball a distància han de tenir en compte els riscos característics d'aquesta modalitat de treball, posant especial atenció en els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius. En particular, s'ha de tenir en compte la distribució de la jornada, els temps de disponibilitat i la garantia dels descansos i les desconnexions durant la jornada.

L'avaluació de riscos únicament ha d'afectar la zona habilitada per a la prestació de serveis, sense estendre's a la resta de zones de l'habitatge o del lloc elegit per al desenvolupament del treball a distància.

2. L'empresa ha d'obtenir tota la informació sobre els riscos als quals està exposada la persona que treballa a distància mitjançant una metodologia que ofereixi confiança respecte dels seus resultats, i preveure les mesures de protecció que siguin més adequades en cada cas.

Quan l'obtenció d'aquesta informació exigeixi la visita per part de qui tingui competències en matèria preventiva al lloc en el qual, d'acord amb el que recull l'acord a què es refereix l'article 7, es desenvolupa el treball a distància, s'ha d'emetre un informe escrit que justifiqui aquesta circumstància i que s'ha de lliurar a la persona treballadora i a les delegades i delegats de prevenció.

La visita esmentada requereix, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora, si es tracta del seu domicili, o del d'una tercera persona física.

Si no es concedeix el permís esmentat, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa es pot efectuar sobre la base de la determinació dels riscos que es derivi de la informació obtinguda de la persona treballadora segons les instruccions del servei de prevenció.

*Secció 5a Drets relacionats amb l'ús de mitjans digitals.**Article 17. Dret a la intimitat i a la protecció de dades.*

1. La utilització dels mitjans telemàtics i el control de la prestació laboral mitjançant dispositius automàtics ha de garantir adequadament el dret a la intimitat i a la protecció de



dades, en els termes que preveu la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, d'acord amb els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat dels mitjans utilitzats.

2. L'empresa no pot exigir la instal·lació de programes o aplicacions en dispositius propietat de la persona treballadora, ni la utilització d'aquests dispositius en el desenvolupament del treball a distància.

3. Les empreses han d'establir criteris d'utilització dels dispositius digitals respectant en tot cas els estàndards mínims de protecció de la seva intimitat d'acord amb els usos socials i els drets reconeguts legalment i constitucionalment. En la seva elaboració hi ha de participar la representació legal de les persones treballadores.

Els convenis o acords col·lectius poden especificar els termes dins dels quals les persones treballadores poden fer ús per motius personals dels equips informàtics posats a la seva disposició per part de l'empresa per al desenvolupament del treball a distància, tenint en compte els usos socials d'aquests mitjans i les particularitats del treball a distància.

#### Article 18. *Dret a la desconexió digital.*

1. Les persones que treballen a distància, particularment en teletreball, tenen dret a la desconexió digital fora del seu horari de treball en els termes que estableix l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre.

El deure empresarial de garantir la desconexió comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans, així com el respecte a la durada màxima de la jornada i a qualsevol límits i precaucions en matèria de jornada que disposin la normativa legal o convencional aplicables.

2. L'empresa, prèvia audiència de la representació legal de les persones treballadores, ha d'elaborar una política interna adreçada a persones treballadores, incloses les que ocupin càrrecs directius, en la qual ha de definir les modalitats d'exercici del dret a la desconexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, s'ha de preservar el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de la persona empleada vinculat a l'ús amb fins laborals d'eines tecnològiques.

Els convenis o acords col·lectius de treball poden establir els mitjans i les mesures adequats per garantir l'exercici efectiu del dret a la desconexió a en el treball a distància i l'organització adequada de la jornada de manera que sigui compatible amb la garantia de temps de descans.

#### Secció 6a *Drets col·lectius*

#### Article 19. *Drets col·lectius de les persones que treballen a distància.*

1. Les persones treballadores a distància tenen dret a exercir els seus drets de naturalesa col·lectiva amb el mateix contingut i abast que la resta de les persones treballadores del centre al qual estan adscrites.

A aquests efectes, la negociació col·lectiva pot establir les condicions per garantir l'exercici dels drets col·lectius de les persones treballadores a distància, atenent les singularitats de la seva prestació, amb ple respecte al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre la persona treballadora a distància i la que exerceix tasques en l'establiment de l'empresa.

2. L'empresa ha de subministrar a la representació legal de les persones treballadores els elements necessaris per al desenvolupament de la seva activitat representativa, entre ells, l'accés a les comunicacions i adreces electròniques d'ús a l'empresa i la implantació de la tauler virtual, quan sigui compatible amb la forma de prestació del treball a distància.

S'ha d'assegurar que no hi ha obstacles per a la comunicació entre les persones treballadores a distància i els seus representants legals, així com amb la resta de persones treballadores.

3. S'ha de garantir que les persones treballadores a distància poden participar de manera efectiva en les activitats organitzades o convocades per la seva representació legal o per la resta de les persones treballadores en defensa dels seus interessos laborals, en particular, la seva participació efectiva presencial per a l'exercici del dret a vot en les eleccions a representants legals.

## CAPÍTOL IV

### **Facultats d'organització, direcció i control empresarial en el treball a distància**

Article 20. *Protecció de dades i seguretat de la informació.*

1. Les persones treballadores, en el desenvolupament del treball a distància, han de complir les instruccions que hagi establert l'empresa en el marc de la legislació sobre protecció de dades, prèvia participació de la representació legal de les persones treballadores.

2. Les persones treballadores han de complir les instruccions sobre seguretat de la informació específicament fixades per l'empresa, prèvia informació a la seva representació legal, en l'àmbit del treball a distància.

Article 21. *Condicions i instruccions d'ús i conservació d'equips o eines informàtics.*

Les persones treballadores han de complir les condicions i instruccions d'ús i conservació establertes a l'empresa en relació amb els equips o les eines informàtics, dins dels termes que, si s'escau, s'estableixin en la negociació col·lectiva.

Article 22. *Facultats de control empresarial.*

L'empresa pot adoptar les mesures que consideri més oportunes de vigilància i control per verificar el compliment per la persona treballadora de les seves obligacions i deures laborals, inclosa la utilització de mitjans telemàtics, i en la seva adopció i aplicació ha de guardar la consideració deguda a la seva dignitat i tenir en compte, si s'escau, la capacitat real dels treballadors amb discapacitat.

Disposició addicional primera. *El treball a distància en la negociació col·lectiva.*

1. Els convenis o acords col·lectius poden establir, atenent l'especificitat de l'activitat concreta del seu àmbit, la identificació dels llocs de treball i les funcions susceptibles de ser duts a terme a través del treball a distància, les condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat laboral mitjançant aquesta modalitat, la durada màxima del treball a distància, així com continguts addicionals en l'acord de treball a distància i totes les altres qüestions que es consideri necessari regular.

2. Els convenis o acords col·lectius poden regular una jornada mínima presencial a la feina a distància, l'exercici de la reversibilitat al treball en els locals de l'empresa, un percentatge o període de referència inferiors als que fixa aquest Reial decret llei als efectes de qualificar de «regular» aquesta modalitat d'execució de l'activitat laboral, un percentatge de treball presencial dels contractes formatius diferent del que s'hi prevegi, sempre que no se subscriuguin amb menors d'edat, així com les possibles circumstàncies extraordinàries de modulació del dret a la desconnexió.

Disposició addicional segona. *Personal laboral al servei de les administracions públiques.*

Les previsions que conté aquest Reial decret llei no són aplicables al personal laboral al servei de les administracions públiques, que es regeix en aquesta matèria per la seva normativa específica.

Disposició addicional tercera. *Pròrroga de la vigència de l'article 6 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19.*

L'article 6 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, en el qual es regula el Pla MECUIDA, seguirà vigent fins al 31 de gener de 2021.

Disposició addicional quarta. *Consideració com a contingència professional derivada d'accident de treball de les malalties patides pel personal que presta servei en centres sanitaris o sociosanitaris com a conseqüència del contagi del virus SARS-CoV2 durant l'estat d'alarma.*

1. Des de la declaració de la pandèmia internacional per l'Organització Mundial de la Salut i fins que les autoritats sanitàries aixequin totes les mesures de prevenció adoptades per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, les prestacions de Seguretat Social que causi el personal que presta serveis en centres sanitaris o sociosanitaris, inscrits en els registres corresponents, i que en l'exercici de la seva professió hagin contret el virus SARS-CoV2 per haver estat exposat a aquest risc específic durant la prestació de serveis sanitaris i sociosanitaris, quan així ho acreditin els serveis de prevenció de riscos laborals i salut laboral, es consideren derivades d'accident de treball, atès que s'entenen complerts els requisits que exigeix l'article 156.2.e) del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre.

2. El contagi i patiment de la malaltia s'ha d'acreditar mitjançant el corresponent informe d'accident de treball, que s'ha d'haver expedit dins del mateix període de referència.

3. En els casos de mort, es considera que la causa és accident de treball sempre que la mort s'hagi produït dins dels cinc anys següents al contagi de la malaltia i derivat d'aquesta, de conformitat amb el que disposa l'article 217.2 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

Disposició addicional cinquena. *Convenis de col·laboració entre les entitats gestores de la Seguretat Social, les comunitats autònomes i l'Institut Nacional de Gestió Sanitària per al control i seguiment de la incapacitat temporal.*

En els convenis de col·laboració que formalitzin les entitats gestores de la Seguretat Social amb les comunitats autònomes i amb l'Institut Nacional de Gestió Sanitària per al control i seguiment de la incapacitat temporal es pot preveure l'avançament de fins a la quantia total de l'import previst en el conveni respecte per al finançament de les actuacions a desenvolupar per les comunitats autònomes i per l'Institut Nacional de Gestió Sanitària.

A aquests efectes, amb caràcter previ a la formalització dels convenis a què es refereix el paràgraf anterior, es requereix l'autorització del Consell de Ministres. Amb aquesta finalitat, el titular del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, previ informe del Ministeri d'Hisenda, ha d'eleva la proposta oportuna al Consell de Ministres.

No és aplicable, per al cas exclusiu d'aquests convenis, el que disposa l'apartat 1 de l'article 47 de la Llei general pressupostària, pel que fa a la necessitat d'iniciar l'execució de la despesa en el mateix exercici en el qual s'adquireix el compromís de la despesa.

Disposició addicional sisena. *Règim fiscal aplicable a la final de la «UEFA Women's Champions League 2020».*

U. Règim fiscal de l'entitat organitzadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» i dels equips participants:

Les persones jurídiques residents en territori espanyol constituïdes amb motiu de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» per l'entitat organitzadora o pels equips participants estan exemptes de l'impost sobre societats per les rendes obtingudes durant la celebració de l'esdeveniment i en la mesura que estiguin directament relacionades amb la seva participació en aquest.

El que estableix el paràgraf anterior s'aplica igualment en l'impost sobre la renda de no residents als establiments permanents que l'entitat organitzadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» o els equips participants constitueixin a Espanya amb motiu de l'esdeveniment per les rendes obtingudes durant la seva celebració i en la mesura que estiguin directament relacionades amb la seva participació en aquest.

Estan exemptes les rendes obtingudes sense establiment permanent per l'entitat organitzadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» o els equips participants, generades amb motiu de la celebració de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» i en la mesura que estiguin directament relacionades amb la seva participació en aquella.

Dos. Règim fiscal de les persones físiques que prestin serveis a l'entitat organitzadora o als equips participants:

1. No es consideren obtingudes a Espanya les rendes que percebin les persones físiques que no siguin residents a Espanya, pels serveis que prestin a l'entitat organitzadora o als equips participants, generades amb motiu de la celebració de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» i en la mesura que estiguin directament relacionades amb la seva participació en aquella.

2. Les persones físiques que adquireixin la condició de contribuents per l'impost sobre la renda de les persones físiques com a conseqüència del seu desplaçament a territori espanyol amb motiu de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» poden optar per tributar per l'impost sobre la renda de no residents, en els termes i les condicions previstos a l'article 93 de la Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'impost sobre la renda de les persones físiques i de modificació parcial de les lleis dels impostos sobre societats, sobre la renda de no residents i sobre el patrimoni.

Tres. Règim duaner i tributari aplicable a les mercaderies que s'importin per afectar-les al desenvolupament i la celebració de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020»:

1. Amb caràcter general, el règim duaner aplicable a les mercaderies que s'importin per a la seva utilització en la celebració i el desenvolupament de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» és el que resulti de les disposicions contingudes en el Reglament (UE) núm. 952/2013 del Parlament Europeu i del Consell, de 9 d'octubre de 2013, pel qual s'estableix el Codi duaner de la Unió, i altra legislació duanera aplicable.

2. Sense perjudici d'això i d'acord amb l'article 251 del Codi duaner de la Unió i l'article 7 del Conveni relatiu a la importació temporal, fet a Istanbul el 26 de juny de 1990, les mercaderies a què es refereix el número 1 d'aquest apartat que es vinculin al règim duaner d'importació temporal poden seguir a l'empara del règim esmentat per un termini màxim de 24 mesos des de la seva vinculació a aquest, el qual, en tot cas, expirarà, com a molt tard, el 31 de desembre de l'any següent al de la finalització de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020».

3. S'autoritza el Departament de Duanes i Impostos Especials de l'Agència Estatal d'Administració Tributària perquè adopti les mesures necessàries per a l'execució del que disposa aquest apartat tres.

Quatre. Impost sobre el valor afegit:

1. Per excepció al que disposa el número 2n de l'article 119 bis de la Llei 37/1992, de 28 de desembre, de l'impost sobre el valor afegit, no s'exigeix el requisit de reciprocitat en la devolució a empresaris o professionals no establerts a la Comunitat que suportin o satisfacin quotes de l'impost com a conseqüència de la realització d'operacions relacionades amb la celebració de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020».

2. Com a excepció al que estableix el número 7è de l'apartat u de l'article 164 de la Llei 37/1992, quan es tracti d'empresaris o professionals no establerts a la Comunitat, Canàries, Ceuta o Melilla, o en un Estat amb el qual hi hagi instruments d'assistència mútua anàlegs als instituïts a la Comunitat, no és necessari que nomenin un representant a l'efecte del compliment de les obligacions que imposa la Llei esmentada.

3. Els empresaris o professionals no establerts en el territori d'aplicació de l'impost que tinguin la condició de subjectes passius i que suportin o satisfacin quotes com a conseqüència de la realització d'operacions relacionades amb la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» tenen dret a la devolució d'aquestes quotes al terme de cada període de liquidació.

Per a aquests empresaris o professionals, el període de liquidació coincideix amb el mes natural, i han de presentar les seves declaracions-liquidacions durant els 20 primers dies naturals del mes següent al període de liquidació. Tanmateix, les declaracions-liquidacions corresponents a l'últim període de l'any s'han de presentar durant els trenta primers dies naturals del mes de gener.

El que estableix el paràgraf anterior no determina l'obligació per a aquests empresaris o professionals de portar els llibres registre de l'impost a través de la seu electrònica de l'Agència Estatal d'Administració Tributària, a què es refereix l'article 62.6 del Reglament de l'impost sobre el valor afegit, aprovat pel Reial decret 1624/1992, de 29 de desembre.

El que disposa aquest número és igualment aplicable a l'entitat organitzadora de l'esdeveniment, als equips participants i a les persones jurídiques a què es refereix el número 1 anterior.

No obstant això, quan es tracti d'empresaris o professionals no establerts en els quals concorrin els requisits que preveuen els articles 119 o 119 bis de la Llei 37/1992, de 28 de desembre, la devolució de les quotes suportades s'ha d'efectuar de conformitat amb el procediment que estableixen els articles esmentats i els articles 31 i 31 bis del Reglament de l'impost, aprovat pel Reial decret 1624/1992.

4. Respecte a les operacions relacionades amb els béns vinculats al règim d'importació temporal amb exempció total de drets, a què al·ludeix l'apartat tres anterior, és aplicable el que disposa l'article 24 de la Llei de l'impost.

5. El termini a què es refereix el paràgraf g) de l'apartat 3 de l'article 9 de la Llei de l'impost és, en relació amb els béns que s'utilitzin temporalment en la celebració i el desenvolupament de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020», el que preveu el número 2 de l'apartat tres anterior.

6. La regla establerta a l'apartat dos de l'article 70 de la Llei de l'impost no és aplicable als serveis del número 1 d'aquest apartat quan els prestin les persones jurídiques residents a Espanya constituïdes amb motiu de l'esdeveniment per l'entitat organitzadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» pels equips participants i estiguin en relació amb l'organització, la promoció o el suport d'aquest esdeveniment.

*Disposició addicional setena. Tipus impositiu aplicable de l'impost sobre el valor afegit als lliuraments, les importacions i les adquisicions intracomunitàries de béns necessaris per combatre els efectes de la COVID-19.*

Amb efectes des de l'entrada en vigor del Reial decret llei 15/2020, de 21 d'abril, de mesures urgents complementàries per donar suport a l'economia i l'ocupació, i vigència fins al 31 d'octubre de 2020, s'aplicarà el tipus del 0 per cent de l'impost sobre el valor afegit als lliuraments de béns, importacions i adquisicions intracomunitàries de béns

esmentats a l'annex d'aquest Reial decret llei els destinataris dels quals siguin entitats de dret públic, clíniques o centres hospitalaris, o entitats privades de caràcter social a què es refereix l'apartat tres de l'article 20 de la Llei 37/1992, de 28 de desembre, de l'impost sobre el valor afegit. Aquestes operacions s'han de documentar en factura com a operacions exemptes.

Disposició transitòria primera. *Situacions de treball a distància existents a l'entrada en vigor del Reial decret llei.*

1. Aquest Reial decret llei és íntegrament aplicable a les relacions de treball vigents i que estiguin regulades, amb anterioritat a la seva publicació, per convenis o acords col·lectius sobre condicions de prestació de serveis a distància, des del moment en què aquests perdin la seva vigència.

En cas que els convenis o acords esmentats a l'apartat anterior no prevegin un termini de durada, aquesta norma és aplicable íntegrament una vegada transcorregut un any des de la seva publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat», llevat que les parts signants acordin expressament un termini superior, que com a màxim pot ser de tres anys.

2. En cap cas l'aplicació d'aquest Reial decret llei pot tenir com a conseqüència la compensació, absorció o desaparició de qualsevol drets o condicions més beneficioses que gaudeixin les persones que prestaven amb caràcter previ els seus serveis a distància, que s'han de reflectir a l'acord de treball a distància, de conformitat amb el que preveu l'article 7.

3. L'acord de treball a distància que regula la secció segona del capítol II d'aquest Reial decret llei s'ha de formalitzar en el termini de tres mesos des que el Reial decret llei sigui aplicable a la relació laboral concreta. En un termini idèntic s'han de fer adaptacions o modificacions dels acords de treball a distància de caràcter individual vigents a la data de publicació d'aquest Reial decret llei no derivats de convenis o acords col·lectius.

Disposició transitòria segona. *Personal laboral al servei de les administracions públiques.*

Fins que no s'aprovi la normativa que preveu la disposició addicional segona, es manté en vigor per al personal laboral al servei de les administracions públiques el que preveu l'article 13 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors en la redacció vigent abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei.

Disposició transitòria tercera. *Treball a distància com a mesura de contenció sanitària derivada de la COVID-19.*

Al treball a distància implantat excepcionalment en aplicació de l'article 5 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, o com a conseqüència de les mesures de contenció sanitària derivades de la COVID-19, i mentre aquestes es mantinguin, li segueix sent aplicable la normativa laboral ordinària.

En tot cas, les empreses estan obligades a dotar dels mitjans, els equips, les eines i els consumibles que exigeix el desenvolupament del treball a distància, així com al manteniment que sigui necessari.

Si s'escau, la negociació col·lectiva ha d'establir la forma de compensació de les despeses derivades per a la persona treballadora d'aquesta forma de treball a distància, si n'hi ha i no han estat ja compensades.

Disposició transitòria quarta. *Procediments per al reconeixement de l'ingrés mínim vital iniciats abans de l'entrada en vigor del present Reial decret llei en què no s'hagi dictat resolució expressa.*

Als procediments per al reconeixement de l'ingrés mínim vital en què no s'hagi dictat resolució expressa a la data d'entrada en vigor del present Reial decret llei, els és aplicable el que s'estableix a continuació.

1. El termini per resoldre i notificar és el de sis mesos que preveu l'article 25.3 del Reial decret llei 20/2020, de 29 de maig, pel qual s'estableix l'ingrés mínim vital, encara que a la data d'entrada en vigor del present Reial decret llei hagin transcorregut tres mesos des de la presentació de la sol·licitud. A aquest efecte, el període transcorregut sense que s'hagi dictat resolució expressa s'ha de tenir en compte per al còmput dels sis mesos que estableix l'esmentat article 25.3.

2. Independentment de l'estat en què estigui el procediment per al reconeixement de la prestació econòmica de l'ingrés mínim vital a l'entrada en vigor d'aquesta disposició transitòria, s'ha de comprovar el compliment pels interessats de la condició de vulnerabilitat que estableix l'article 7.1.b) del Reial decret llei 20/2020, de 29 de maig, com a requisit necessari per poder continuar la seva tramitació. En el supòsit que no quedi acreditat aquest requisit, s'ha de dictar una resolució que declari la impossibilitat de continuar la tramitació del procediment.

Davant d'aquesta resolució, es pot interposar reclamació administrativa prèvia en matèria de prestacions de Seguretat Social, d'acord amb el que estableix l'article 71 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, l'objecte de la qual s'ha de limitar a conèixer sobre la possibilitat de seguir el procediment, per raó del compliment del requisit de vulnerabilitat que estableix l'esmentat article 7.1.b), per la qual cosa l'estimació de la reclamació prèvia ha de tenir com a únic efecte permetre seguir la tramitació administrativa.

La continuació del procediment no obsta a la desestimació de la sol·licitud si l'entitat gestora efectua noves comprovacions que determinen l'incompliment del requisit de vulnerabilitat previst a l'article 7.1.b) indicat.

*Disposició final primera. Modificació del text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.*

Es modifica l'apartat 1 de l'article 7 del text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, amb la redacció següent:

«1. No formalitzar per escrit el contracte de treball, quan aquest requisit sigui exigible o ho hagi sol·licitat la persona treballadora, o no formalitzar l'acord de treball a distància en els termes i amb els requisits legalment i convencionalment previstos.»

*Disposició final segona. Modificació de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.*

La Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda modificada de la manera següent:

U. Es modifica el títol de la secció 4a del capítol V del títol II del llibre segon, amb la redacció següent:

«Secció 4a Mobilitat geogràfica, modificacions substancials de condicions de treball, treball a distància, suspensió del contracte i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major.»

Dos. S'incorpora un nou article 138 bis, amb la redacció següent:

«Article 138 bis. *Tramitació en reclamacions sobre accés, reversió i modificació del treball a distància.*

1. El procediment per a les reclamacions sobre accés, reversió i modificació del treball a distància es regeix per les regles següents:

a) La persona treballadora disposa d'un termini de vint dies hàbils, a partir que l'empresa li comuniqui la seva negativa o la seva disconformitat amb la proposta feta per la persona treballadora, per presentar una demanda davant el Jutjat Social.

b) L'òrgan jurisdiccional pot sol·licitar l'informe urgent de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, remetent-li una còpia de la demanda i els documents que l'acompanyin. L'informe ha de versar sobre la negativa o la disconformitat comunicada per l'empresa respecte de la proposta feta per la persona treballadora i altres circumstàncies concurrents.

c) El procediment és urgent i se li ha de donar tramitació preferent. L'acte de la vista s'ha d'assenyalar dins dels cinc dies següents al de l'admissió de la demanda. La sentència s'ha de dictar en el termini de tres dies. Contra aquesta no escau recurs, excepte quan s'hagi acumulat una pretensió de rescabament de perjudicis que per la seva quantia pugui donar lloc a un recurs de suplicació, cas en què el pronunciament és executiu des que es dicti la sentència.

2. Quan la causa de la reclamació en matèria de treball a distància estigui relacionada amb l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, reconeguts legalment o convencionalment, es regeix pel procediment que estableix l'article 139.»

Disposició final tercera. *Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.*

El text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret 2/2015, de 23 d'octubre, queda modificat de la manera següent:

U. Es modifica l'article 13, que queda redactat de la manera següent:

«Article 13. *Treball a distància.*

Les persones treballadores poden prestar treball a distància en els termes que preveu el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.»

Dos. Es modifica la lletra a) de l'apartat 1 de l'article 23 amb la redacció següent:

«a) A gaudir dels permisos necessaris per assistir a exàmens, i a tenir una preferència a l'hora d'escollir torn de treball i accedir al treball a distància, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, i el lloc o les funcions són compatibles amb aquesta forma de realització del treball, si cursa amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional.»

Tres. Es modifica l'apartat 8 de l'article 37 amb la redacció següent:

«8. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tenen dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa. També tenen dret a efectuar el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-lo si aquest és el sistema establert, sempre en tots dos casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i les funcions desenvolupades per la persona.

Aquests drets es poden exercir en els termes que per a aquests supòsits concrets estableixin els convenis col·lectius o els acords entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, o de conformitat amb l'acord entre l'empresa i les persones treballadores afectades. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a aquestes, i són aplicables les regles establertes a l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.»



Disposició final quarta. *Modificació de la Llei 47/2003, de 26 de novembre, general pressupostària.*

Amb efectes des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei i vigència indefinida s'afegeix un nou paràgraf h), a l'apartat 2 de l'article 54 de la Llei 47/2003, de 26 de novembre, general pressupostària, amb la redacció següent:

«h) Els destinats al sistema de protecció per cessament d'activitat.»

Disposició final cinquena. *Modificació de la Llei 59/2003, de 19 de desembre, de signatura electrònica.*

S'afegeix un nou apartat 6 a l'article 13 de la Llei 59/2003, de 19 de desembre, de signatura electrònica, amb el contingut següent:

«6. Per ordre de la persona titular del Ministeri d'Afers Econòmics i Transformació Digital s'han de determinar les condicions i els requisits tècnics aplicables a la verificació de la identitat i, si escau, altres atributs específics de la persona sol·licitant d'un certificat qualificat, mitjançant altres mètodes d'identificació que aportin una seguretat equivalent en termes de fiabilitat a la presència física.»

Disposició final sisena. *Modificació de la disposició transitòria primera de la Llei 13/2011, de 27 de maig, de regulació del joc.*

Es modifica el primer paràgraf de la disposició transitòria primera de la Llei 13/2011, de 27 de maig, de regulació del joc, que queda redactat de la manera següent:

«Les competències previstes per a la Comissió Nacional del Joc les ha d'exercir la Direcció General d'Ordenació del Joc, del Ministeri de Consum, excepte les relacionades amb la gestió i recaptació de les taxes a què es refereix l'article 49 d'aquesta Llei, que les ha d'exercir l'Agència Estatal d'Administració Tributària.»

Disposició final setena. *Modificació de la Llei 3/2013, de 4 de juny, de creació de la Comissió Nacional dels Mercats i de la Competència.*

La Llei 3/2013, de 4 de juny, de creació de la Comissió Nacional dels Mercats i de la Competència, queda modificada de la manera següent:

U. L'apartat 3 de la disposició addicional segona queda redactat de la manera següent:

«3. Les referències contingudes en qualsevol norma de l'ordenament jurídic a la Comissió Nacional del Joc s'entenen realitzades a la Direcció General d'Ordenació del Joc del Ministeri de Consum que la substitueix i que assumeix les seves competències, en els termes que preveu la disposició addicional desena.»

Dos. La disposició addicional desena queda redactada de la manera següent:

«Disposició addicional desena. *Funcions que assumeixen la Direcció General d'Ordenació del Joc del Ministeri de Consum i l'Agència Estatal d'Administració Tributària en matèria de joc.*

La Direcció General d'Ordenació del Joc del Ministeri de Consum assumeix l'objecte, les funcions i les competències que la Llei 13/2011, de 27 de maig, de regulació del joc, atribueix a l'extinta Comissió Nacional del Joc, excepte les relacionades amb la gestió i recaptació de les taxes a què es refereix l'article 49 de la Llei esmentada, que les exerceix l'Agència Estatal d'Administració Tributària.»

Disposició final vuitena. *Modificació de la Llei 38/2015, de 29 de setembre, del sector ferroviari.*

Es modifica la Llei 38/2015, de 29 de setembre, del sector ferroviari, per afegir una nova disposició addicional vint-i-unena, amb el contingut següent:

«Disposició addicional vint-i-unena. *Exempcions en matèria operacional ferroviària en situacions d'emergència.*

S'habilita la persona titular de la Direcció de l'Agència Estatal de Seguretat Ferroviària, en el marc de les seves competències, per concedir d'ofici als titulars o sol·licitants de llicències, certificats, habilitacions o autoritzacions, exempcions específiques al compliment de la normativa aplicable en matèria operacional ferroviària en els àmbits que no regula la normativa de la Unió Europea, quan es produeixin circumstàncies urgents imprevistes o necessitats operatives urgents, sempre que es compleixin totes les condicions següents:

- a) Que no sigui possible fer front a aquestes circumstàncies o necessitats de manera adequada complint els requisits aplicables;
- b) Que es garanteixi la seguretat en cas necessari mitjançant l'aplicació de les corresponents mesures de mitigació;
- c) Que es mitigui qualsevol possible distorsió de les condicions del mercat com a conseqüència de la concessió de l'exempció en la mesura que sigui possible,
- d) Que l'abast i la durada de l'exempció estiguin limitats al que sigui estrictament necessari i que aquesta s'apliqui sense ocasionar discriminació.

Així mateix, aquestes exempcions es poden emetre, si es compleixen totes les condicions esmentades en el paràgraf anterior, amb sol·licitud prèvia dels interessats en la qual es motivi adequadament el seu compliment, s'especifiquin les circumstàncies urgents imprevistes o les necessitats operatives urgents i que inclogui, per part del sol·licitant, les mesures de mitigació que permetin establir un nivell de seguretat operacional equivalent.»

Disposició final novena. *Modificació de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.*

Es modifica la disposició final setena de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, que queda redactada de la manera següent:

«Disposició final setena. *Entrada en vigor.*

La present Llei entra en vigor al cap d'un any de la seva publicació en el "Butlletí Oficial de l'Estat".

No obstant això, les previsions relatives al registre electrònic d'apoderaments, registre electrònic, registre d'empleats públics habilitats, punt d'accés general electrònic de l'Administració i arxiu únic electrònic produeixen efectes a partir del dia 2 d'abril de 2021.»

Disposició final desena. *Modificació del Reial decret llei 6/2020, de 10 de març, pel qual s'adopten determinades mesures urgents en l'àmbit econòmic i per a la protecció de la salut pública.*

L'article cinquè del Reial decret llei 6/2020, de 10 de març, pel qual s'adopten determinades mesures urgents en l'àmbit econòmic i per a la protecció de la salut pública, queda redactat en els termes següents:

«Article cinquè. *Consideració excepcional com a situació assimilada a accident de treball dels períodes d'aïllament, contagi o restricció en les sortides del municipi on tinguin el domicili o el seu centre de treball les persones treballadores com a conseqüència del virus de la COVID-19.*

1. Per tal de protegir la salut pública, es consideren, amb caràcter excepcional, situació assimilada a accident de treball, exclusivament per a la prestació econòmica d'incapacitat temporal del sistema de Seguretat Social, els períodes d'aïllament o contagi de les persones treballadores provocats pel virus de la COVID-19, llevat que es demostrï que el contagi de la malaltia s'ha contret amb causa exclusiva en la realització del treball en els termes que assenyala l'article 156 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, cas en què és qualificada d'accident de treball.

Amb el mateix caràcter excepcional, amb efectes des de l'inici de la situació de restricció de la sortida o entrada a un municipi, i mitjançant el corresponent comunicat de baixa, s'estén aquesta protecció als treballadors que es vegin obligats a desplaçar-se de localitat per prestar serveis en les activitats no afectades pel Reial decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, sempre que l'autoritat competent hagi acordat restringir la sortida, o l'entrada, de persones del municipi on aquests treballadors tinguin el domicili, o on l'empresa tingui el centre de treball en cas que el treballador tingui el domicili en un altre municipi, i l'autoritat competent els hagi denegat de manera expressa la possibilitat de desplaçar-se, no puguin fer el seu treball de manera telemàtica per causes no imputables a l'empresa per a la qual presten els seus serveis o al mateix treballador i no tinguin dret a percebre cap altra prestació pública.

L'acreditació de l'acord de restricció de la població on el treballador té el domicili o l'empresa el centre de treball, i la denegació de la possibilitat de desplaçament s'ha de fer mitjançant un certificat expedit per l'ajuntament del domicili o, si s'escau, pel del centre de treball afectat per la restricció davant el corresponent òrgan del servei públic de salut.

De la mateixa manera, la impossibilitat de realització del treball de manera telemàtica s'ha d'acreditar mitjançant un certificat de l'empresa o una declaració responsable en el cas dels treballadors per compte propi davant el mateix òrgan del servei públic de salut.

En el cas de treballadors per compte d'altri que tinguin el domicili en un municipi diferent del del centre de treball, a més del que preveu el paràgraf anterior, es requereix acreditar:

- a) El domicili del treballador mitjançant el corresponent certificat d'empadronament.
- b) Que el treballador desenvolupa el seu treball al centre situat en el municipi afectat per la restricció, mitjançant el corresponent certificat de l'empresa.
- c) Que l'empresa no ha procedit al tancament del centre de treball, mitjançant el corresponent certificat de l'empresa.

2. La durada d'aquesta prestació excepcional ve determinada pel comunicat de baixa i l'alta corresponent.

Sempre que l'autoritat competent hagi acordat, abans de l'entrada en vigor del Reial decret 463/2020, de 14 de març, restringir les sortides o les entrades del municipi on tinguin el domicili o en el qual tingui el centre de treball l'empresa en què presten els seus serveis, si es tracta de les persones treballadores per compte d'altri a les quals es refereix l'article 1 del Reial decret llei 10/2020, de 29 de març, pel qual es regula un permís retribuït recuperable per a les persones treballadores per compte d'altri que no prestin serveis essencials, amb la finalitat de reduir la mobilitat de la població en el context de la lluita contra la COVID-19, s'ha d'expedir un

comunicat de baixa amb efectes des de la data d'inici de la restricció i un comunicat d'alta amb efectes del 29 de març de 2020.

Si es tracta de treballadors per compte propi o autònoms, quan la restricció adoptada abans de l'entrada en vigor del Reial decret 463/2020, de 14 de març, restringeix la seva sortida del municipi on tinguin el domicili, o si tenen el domicili en un altre i veuen restringida l'entrada en el municipi, la qual cosa els impedeix totalment la realització de la seva activitat, el dret a la prestació comença amb el comunicat de baixa des de la data d'inici de la restricció i dura fins a la data de finalització d'aquesta i, en cap cas, no pot durar més enllà de la data de finalització de l'estat d'alarma.

Aquest subsidi per incapacitat temporal és incompatible amb els salaris que s'hagin percebut, així com amb el dret a qualsevol altra prestació econòmica de la Seguretat Social, inclosa la incapacitat temporal per contingències comunes o professionals. En aquests casos es percep la prestació de la Seguretat social diferent del subsidi previst en el present article.

Als efectes del que preveu el paràgraf anterior, el treballador ha de presentar davant l'òrgan corresponent del servei públic de salut, un certificat de l'empresa acreditativa de la no percepció de salaris.

3. Pot causar dret a aquesta prestació la persona treballadora per compte propi o aliena que estigui en la data del fet causant en situació d'alta en qualsevol dels règims de Seguretat Social.

4. La data del fet causant és la data en la qual s'acordi l'aïllament, la restricció o la malaltia del treballador, sense perjudici que el comunicat de baixa s'expedeixi després d'aquesta data.»

Disposició final onzena. *Modificació del Reial decret llei 20/2020, de 29 de maig, pel qual s'estableix l'ingrés mínim vital.*

U. Es modifiquen els apartats 1 i 2 de l'article 7, que passen a tenir la redacció següent:

«Article 7. *Requisits d'accés.*

1. Totes les persones beneficiàries, estiguin integrades o no en una unitat de convivència, han de complir els requisits següents:

a) Tenir residència legal i efectiva a Espanya i haver-la tingut de manera continuada i ininterrompuda durant almenys l'any immediatament anterior a la data de presentació de la sol·licitud. No s'exigeix aquest termini respecte de:

1r Els menors incorporats a la unitat de convivència per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment familiar permanent.

2n Les persones víctimes de tràfic d'éssers humans i d'explotació sexual.

3r Les dones víctimes de violència de gènere.

Als efectes del manteniment del dret a aquesta prestació, s'entén que una persona té la seva residència habitual a Espanya encara que hagi tingut estades a l'estranger, sempre que aquestes no superin els noranta dies naturals al llarg de cada any natural o quan l'absència del territori espanyol estigui motivada per causes de malaltia justificades degudament.

b) Estar en situació de vulnerabilitat econòmica pel fet de no tenir rendes, ingressos o patrimoni suficients, en els termes que estableix l'article 8.

c) Haver sol·licitat les pensions i prestacions públiques vigents que es determinin reglamentàriament, a les quals puguin tenir dret. En tot cas, en queden exceptuats els salaris socials, les rendes mínimes d'inserció o les ajudes anàlogues d'assistència social concedides per les comunitats autònomes.

2. Les persones beneficiàries a què es refereix l'article 4.1.b) que siguin menors de 30 anys en la data de la sol·licitud han d'haver tingut residència legal i efectiva a Espanya, i haver viscut de manera independent, durant almenys els tres anys immediatament anteriors a la data indicada.

S'entén que una persona ha viscut de manera independent sempre que acrediti que el seu domicili ha estat diferent del dels seus progenitors, tutors o acollidors durant els tres anys immediatament anteriors a la sol·licitud, i en aquest període hagi estat durant almenys dotze mesos, continuats o no, en situació d'alta en qualsevol dels règims que integren el sistema de la Seguretat Social, inclòs el de classes passives de l'Estat, o en una mutualitat de previsió social alternativa al règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms.

Aquest requisit no s'exigeix a les persones que pel fet de ser víctimes de violència de gènere hagin abandonat el seu domicili habitual, a les que hagin iniciat els tràmits de separació o divorci o a les que estiguin en altres circumstàncies que es puguin determinar reglamentàriament.»

Dos. Es modifiquen els apartats 4, 5, 6 i 7, i s'introdueix un nou apartat 8, a l'article 19, amb la redacció següent:

«4. L'existència de la unitat de convivència s'acredita amb el llibre de família, el certificat del Registre Civil, i amb les dades que consten en els padrons municipals relatius als inscrits en el mateix habitatge. A aquests efectes l'Institut Nacional de la Seguretat Social ha de tenir accés a la base de dades de coordinació dels padrons municipals de l'Institut Nacional d'Estadística per a la confirmació dels requisits exigits.

No obstant això, quan no se'n pugui deduir la coincidència amb les dades que s'hagin fet constar en la sol·licitud de la prestació, s'ha de sol·licitar l'aportació del corresponent certificat d'empadronament, històric i col·lectiu del període requerit en cada supòsit, referits als domicilis on resideixen o han residit els membres de la unitat de convivència, expedit per l'ajuntament en virtut del que estableix l'article 83.3 del Reglament de població i demarcació territorial de les entitats locals.

Tant les dades obtingudes de l'Institut Nacional d'Estadística com, si s'escau, el certificat d'empadronament esmentat, serveixen igualment per acreditar l'existència de la unitat de convivència a què es refereix l'article 6.2.c) o que el sol·licitant a què es refereix l'article 4.1.b) viu sol o comparteix domicili amb una unitat de convivència de la qual no forma part.

Als efectes de les dades relatives al padró municipal de conformitat amb el que preveuen els paràgrafs anteriors, no es requereix el consentiment de les persones empadronades en el domicili del sol·licitant.

L'existència de parella de fet s'acredita mitjançant el certificat de la inscripció en algun dels registres específics existents a les comunitats autònomes o ajuntaments del lloc de residència o document públic en el qual consti la constitució de la parella esmentada. Tant la inscripció com la formalització del corresponent document públic s'han d'haver produït amb una antelació mínima de dos anys respecte de la data de la sol·licitud de la prestació.

L'inici dels tràmits de separació o divorci, o la seva existència, s'acredita amb la presentació de la demanda o amb la corresponent resolució judicial.

5. L'acreditació d'haver viscut de manera independent respecte als progenitors, tutors o acollidors, durant almenys tres anys d'acord amb el que preveu l'article 7.2, s'efectua mitjançant les dades facilitades per l'Institut Nacional d'Estadística o, si s'escau, el certificat d'empadronament històric i col·lectiu en què constin totes les persones empadronades en el domicili del sol·licitant durant el període esmentat, de conformitat amb el que preveu l'apartat 4.

Als efectes de les dades relatives al padró municipal de conformitat amb el que preveu l'apartat anterior, no es requereix el consentiment de les persones empadronades en el domicili del sol·licitant.

6. La condició de víctima de violència de gènere s'acredita per qualsevol dels mitjans que estableix l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

La condició de víctima de tràfic d'éssers humans i d'explotació sexual s'acredita a través d'un informe emès pels serveis públics encarregats de l'atenció integral a aquestes víctimes o pels serveis socials, així com per qualsevol altre mitjà d'acreditació que es determini reglamentàriament.

7. Els requisits d'ingressos i patrimoni que estableix aquest Reial decret llei, per a l'accés i manteniment de la prestació econòmica d'ingrés mínim vital, els fa l'entitat gestora d'acord amb la informació que s'obtingui per mitjans telemàtics de l'Agència Estatal d'Administració Tributària i de les hisendes tributàries forals de Navarra i els territoris històrics del País Basc. A aquests efectes, es pren com a referència la informació que consti en aquestes hisendes públiques respecte de l'exercici anterior a aquell en què es duu a terme aquesta activitat de reconeixement o control, o, si no n'hi ha, la informació que consti més actualitzada en les administracions públiques esmentades.

En la seva sol·licitud, cada interessat hi autoritza expressament l'Administració que tramita la seva sol·licitud perquè sol·liciti les seves dades tributàries a l'Agència Estatal d'Administració Tributària, als òrgans competents de les comunitats autònomes, a la Hisenda Foral de Navarra o les diputacions forals del País Basc i a la Direcció General del Cadastre Immobiliari, de conformitat amb l'article 95.1.k) de la Llei 58/2003, de 17 de desembre, general tributària, o, si s'escau, amb la normativa foral aplicable.

El que disposa el paràgraf anterior s'entén sense perjudici de la cessió de dades tributàries prevista legalment en ocasió de la col·laboració en el descobriment de frau en l'obtenció i el gaudi de prestacions a la Seguretat Social en l'apartat 1.c) de l'article 95 de la Llei 58/2003, de 17 de desembre, general tributària, o, si s'escau, en la normativa foral aplicable.

8. En cap cas és exigible al sol·licitant l'acreditació de fets, dades o circumstàncies que l'Administració de la Seguretat Social hagi de conèixer per si mateixa, com ara la situació del beneficiari en relació amb el sistema de la Seguretat Social, o la percepció pels membres de la unitat de convivència d'una altra prestació econòmica que consti en el Registre de prestacions socials públiques.»

Tres. Es modifica l'article 25, que passa a tenir la redacció següent:

«Article 25. *Tramitació.*

1. Una vegada rebuda la sol·licitud de la prestació, l'òrgan competent, amb caràcter previ a l'admissió d'aquesta, ha de procedir a comprovar si els beneficiaris que visquin sols o formant part d'una unitat de convivència, en funció de les dades declarades a la sol·licitud presentada, compleixen el requisit de vulnerabilitat que preveu l'article 7.1.b).

Davant la resolució d'inadmissió, que s'ha de dictar en el termini de 30 dies, es pot interposar reclamació administrativa prèvia en matèria de prestacions de Seguretat Social, d'acord amb el que estableix l'article 71 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, i l'objecte de la qual s'ha de limitar a conèixer sobre la causa d'inadmissió.

L'admissió de la sol·licitud no obsta a la seva desestimació si, durant la instrucció del procediment, l'entitat gestora efectua noves comprovacions que determinen l'incompliment del requisit de vulnerabilitat que preveu l'article 7.1.b).

2. Admesa a tràmit la sol·licitud, és procedent iniciar la instrucció del procediment administratiu per tal de comprovar el compliment dels requisits determinants del reconeixement de la prestació.

3. L'Institut Nacional de la Seguretat Social ha de procedir a dictar resolució, i a notificar-la a la persona sol·licitant, en el termini màxim de sis mesos des de la data d'entrada en el seu registre de la sol·licitud.

Transcorregut el termini esmentat sense que s'hagi notificat una resolució expressa, s'entén desestimada.

4. En el supòsit que amb posterioritat a la sol·licitud l'interessat no hagi aportat la documentació a què s'hagi obligat en la declaració responsable que preveu l'article 24.2, amb caràcter previ a dictar resolució l'entitat gestora l'ha de requerir a aquest efecte. En aquest cas, queda suspès el procediment durant el termini màxim de tres mesos. Si, transcorregut el termini esmentat, no ha presentat la documentació requerida, es produeix la caducitat del procediment.»

Quatre. Es modifica l'article 33, que passa a tenir la redacció següent:

«Article 33. *Obligacions de les persones beneficiàries.*

1. Les persones titulars de l'ingrés mínim vital estan subjectes durant el temps de percepció de la prestació a les obligacions següents:

a) Proporcionar la documentació i la informació necessàries per a l'acreditació dels requisits i la conservació de la prestació, així com per garantir la recepció de notificacions i comunicacions.

b) Comunicar qualsevol canvi o situació que pugui donar lloc a la modificació, la suspensió o l'extinció de la prestació, en el termini de trenta dies naturals des que aquests es produeixin.

c) Comunicar qualsevol canvi de domicili o de situació en el padró municipal que afecti personalment els titulars esmentats o qualsevol altre membre que formi part de la unitat de convivència, en el termini de trenta dies naturals des que es produeixin.

d) Reintegrar l'import de les prestacions percebudes indegudament.

e) Comunicar a l'entitat gestora, amb caràcter previ, les sortides a l'estranger, tant del titular com dels membres de la unitat de convivència, per un període, continuat o no, superior a noranta dies naturals durant cada any natural, així com, si s'escau, justificar l'absència del territori espanyol de conformitat amb el que preveu l'últim paràgraf de l'article 7.1.a).

f) Presentar anualment la declaració corresponent a l'impost sobre la renda de les persones físiques.

g) Si no estan treballant i són persones majors d'edat o menors emancipades, acreditar, dins dels sis mesos següents a la notificació de la resolució per la qual es concedeix la prestació, que figuren inscrites com a demandants d'ocupació, excepte en els supòsits següents:

1r Estar cursant estudis reglats i ser menor de 28 anys. Si s'escau, el termini de sis mesos per acreditar la inscripció com a demandant d'ocupació s'inicia en la data en què el beneficiari compleixi 28 anys edat.

2n Tenir subscrit el conveni especial que regula el Reial decret 615/2007, d'11 de maig, pel qual es regula la Seguretat Social dels cuidadors de les persones en situació de dependència.

3r Estar percebent una pensió contributiva d'incapacitat permanent en grau d'absoluta o gran invalidesa, una pensió d'invalidesa no contributiva o una pensió de jubilació contributiva o haver complert els 65 anys d'edat.

4t Estar afectat per una discapacitat en un grau igual o superior al 65 per cent.

5è Tenir reconeguda una situació de dependència, d'acord amb el que disposa la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

La situació de demandant d'ocupació queda acreditada amb el document expedit a aquest efecte per l'administració competent o mitjançant l'accés per part de l'entitat gestora a través dels mitjans electrònics habilitats a aquest efecte.

h) En cas de compatibilitzar la prestació de l'ingrés mínim vital amb les rendes del treball o l'activitat econòmica de conformitat amb el que preveu l'article 8.4, complir les condicions establertes per a l'accés i el manteniment de la compatibilitat esmentada.

i) Participar en les estratègies d'inclusió que promogui el Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, que preveu l'article 28.1, en els termes que s'estableixin.

j) Qualsevol altra obligació que es pugui establir reglamentàriament.

2. Les persones integrants de la unitat de convivència estan obligades a:

a) Comunicar la mort del titular.

b) Assabentar l'Administració de qualsevol fet que distorsioni el fi de la prestació atorgada.

c) Presentar anualment la declaració corresponent a l'impost sobre la renda de les persones físiques.

d) Complir les obligacions que l'apartat anterior imposa al titular i aquest, sigui quin sigui el motiu, no porta a terme.

e) Si no estan treballant i són majors d'edat o menors emancipats, han d'acreditar, dins dels sis mesos següents a la notificació de la resolució per la qual es concedeix la prestació, que figuren inscrites com a demandants d'ocupació, amb les mateixes excepcions i forma d'acreditació que les que assenyala l'apartat anterior per a les persones titulars.

f) En cas de compatibilitzar la prestació de l'ingrés mínim vital amb les rendes del treball o l'activitat econòmica de conformitat amb el que preveu l'article 8.4, han de complir les condicions establertes per a l'accés i el manteniment de la compatibilitat esmentada.

g) Participar en les estratègies d'inclusió que promogui el Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, que preveu l'article 28.1, en els termes que s'hi estableixin.

h) Complir qualsevol altra obligació que es pugui establir reglamentàriament.»

Cinc. Es modifica la disposició transitòria primera, que passa a tenir la redacció següent:

«Disposició transitòria primera. *Prestacions econòmiques transitòries d'ingrés mínim vital fins al 31 de desembre de 2021.*

1. L'Institut Nacional de la Seguretat Social ha de reconèixer durant 2020 la prestació transitòria de l'ingrés mínim vital als beneficiaris actuals de l'assignació econòmica per fill o menor a càrrec del sistema de la Seguretat Social que, a la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, compleixin els requisits que s'exposen als apartats següents, sempre que l'import de la prestació transitòria de l'ingrés mínim vital sigui igual o superior a l'import de l'assignació econòmica que perceben.

2. Els requisits per percebre la prestació transitòria són els següents:

a) Ser beneficiari de l'assignació econòmica per fill o menor a càrrec sense discapacitat o amb una discapacitat inferior al 33 per cent.

b) Formar part d'una unitat de convivència constituïda exclusivament pel beneficiari d'una assignació econòmica per fill o menor a càrrec sense discapacitat o amb una discapacitat inferior al 33 per cent, l'altre progenitor en cas de convivència, i els fills o menors a càrrec causants de l'assignació per fill a càrrec esmentada.



c) Que la unitat de convivència que esmenta l'apartat anterior estigui en situació de vulnerabilitat econòmica perquè no té patrimoni, rendes o ingressos suficients, en els termes que estableix l'article 8 d'aquest Reial decret llei.

d) Que l'assignació econòmica que es percebi, o la suma de totes en cas que siguin diverses les assignacions, sigui inferior a l'import de la prestació de l'ingrés mínim vital.

3. L'Institut Nacional de la Seguretat Social ha de reconèixer, així mateix, la prestació transitòria de l'ingrés mínim vital, quan concorrin els requisits següents:

a) Ser beneficiari de l'assignació econòmica per fill o menor a càrrec sense discapacitat o amb una discapacitat inferior al 33 per cent.

b) Quan el nombre total de convivents que consta a les bases de dades de població disponible que l'Institut Nacional d'Estadística cedeix periòdicament a l'esmentada Agència Estatal d'Administració Tributària per a fins d'estudi i anàlisi sigui més gran que el nombre d'integrants de la unitat de convivència que preveu l'apartat 2.b), als efectes exclusius del que preveu el present apartat 3, la unitat de convivència es considera constituïda únicament pel beneficiari d'una assignació econòmica per fill o menor a càrrec sense discapacitat o amb discapacitat inferior al 33 per cent, l'altre progenitor en cas de convivència, i els fills o menors a càrrec causants de l'esmentada assignació per fill a càrrec.

c) Que la unitat de convivència que esmenta l'apartat anterior estigui en situació de vulnerabilitat econòmica perquè no té patrimoni, rendes o ingressos suficients, en els termes que estableix l'article 8 d'aquest Reial decret llei.

Sempre que, a més, la suma de les rendes i els ingressos del total de convivents no superi la quantia mensual de la renda garantida que els correspondria en cas que constituïssin una unitat de convivència, en els termes que estableix aquest Reial decret llei.

d) Que l'assignació econòmica per fill o menor a càrrec del sistema de la Seguretat Social que es percebi, o la suma de totes en cas que siguin diverses les assignacions, sigui inferior a l'import de la prestació transitòria establerta en aquest apartat.

4. Als efectes exclusius de la comprovació del compliment del que preveuen la lletra b) de l'apartat 2 i la lletra b) i segon paràgraf de la c) de l'apartat 3, l'Agència Estatal d'Administració Tributària, amb l'autorització prèvia de l'Institut Nacional d'Estadística, ha de cedir, sense el consentiment dels interessats, la informació relativa a l'agrupació de les persones a les llars que consta en les bases de dades de població disponible que l'Institut Nacional d'Estadística cedeix periòdicament a l'Agència Estatal d'Administració Tributària per a fins d'estudi i anàlisi. Aquesta informació només l'ha d'utilitzar la Secretaria General d'Objectius i Polítiques d'Inclusió i Previsió Social del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, per dur a terme les actuacions necessàries que permetin determinar els beneficiaris amb dret a prestacions de l'ingrés mínim vital en els termes que estableix aquesta disposició transitòria.

5. Als efectes exclusius de la comprovació del compliment del que estableixen els apartats 2.c) i 3.c), l'Institut Nacional de la Seguretat Social ha de sol·licitar a l'Agència Estatal d'Administració Tributària i aquesta li ha de remetre la informació estrictament necessària relativa als ingressos i el patrimoni de les unitats de convivència que preveuen els apartats 2.b) i 3.b), que permetin determinar els beneficiaris amb dret a prestacions de l'ingrés mínim vital en els termes que estableix aquesta disposició transitòria. Aquesta informació només s'ha d'utilitzar per a la finalitat indicada i el procediment d'intercanvi d'informació entre l'Agència Estatal d'Administració Tributària i l'Institut Nacional de la Seguretat Social sense la necessitat de sol·licitar el consentiment dels interessats.

6. En els supòsits en què les unitats de convivència descrites en els apartats 2.b) i 3.b) tinguin el domicili a la Comunitat Foral de Navarra o la del País Basc, la referència a l'Agència Estatal d'Administració Tributària feta en el paràgraf anterior s'entén referida a les hisendes tributàries forals de Navarra i dels territoris històrics del País Basc, respectivament. En aquests supòsits, el reconeixement de les prestacions queda supeditada a la remissió, per part de les hisendes tributàries forals corresponents, de la informació necessària per poder portar-lo a terme.

7. Les prestacions transitòries de l'ingrés mínim vital són incompatibles amb l'assignació econòmica per fill o menor a càrrec sense discapacitat o amb una discapacitat inferior al 33 per cent, i aquesta queda suspesa durant la vigència d'aquelles.

8. L'Institut Nacional de la Seguretat Social ha de notificar als beneficiaris que compleixin els requisits que exigeixen els apartats 2 i 3 d'aquesta disposició transitòria la resolució en què es reconegui el dret a la prestació transitòria corresponent, i el dret d'opció entre la percepció d'aquesta prestació i l'assignació econòmica per fill o menor a càrrec que percebien.

9. En el termini de trenta dies naturals a comptar de la notificació de la resolució de la prestació transitòria corresponent, l'interessat pot exercir el seu dret d'opció per seguir mantenint l'assignació econòmica per fill o menor a càrrec. L'opció esmentada té efectes des de la data d'efectes econòmics de la prestació transitòria corresponent, i s'ha de procedir, si s'escau, a la regularització econòmica corresponent.

En el supòsit que no s'exerceixi el dret d'opció dins del termini assenyalat, s'entén que opta per percebre la prestació transitòria que correspongui.

10. Si, una vegada reconegut el dret a la prestació transitòria, la unitat de convivència es modifica, s'hi aplica el que preveu aquest Reial decret llei, quant a l'obligació de comunicació, compliment de requisits, i revisió de la prestació.

En qualsevol cas, la quantia de la prestació transitòria s'ha d'actualitzar amb efectes del dia 1 de gener de 2021, prenent com a referència els ingressos anuals computables de l'exercici anterior. Quan la variació dels ingressos anuals computables de l'exercici anterior motivi l'extinció de la prestació, aquesta igualment té efectes a partir del dia 1 de gener de l'any següent a aquell al qual corresponguin aquests ingressos. Si passa altrament, es reprèn la percepció de l'assignació econòmica per fill o menor a càrrec, sempre que es mantinguin els requisits per ser beneficiari d'aquesta prestació.

El dret a la prestació transitòria s'extingeix a partir de la data de la resolució de la sol·licitud de la prestació de l'ingrés mínim vital o, si s'escau, en la data dels seus efectes econòmics si aquesta és posterior. En el supòsit que la data d'efectes econòmics sigui anterior i la quantia de la prestació de l'ingrés mínim vital sigui superior a la de la prestació transitòria, s'ha de procedir, si s'escau, a la regularització corresponent.

11. A partir de l'1 de gener de 2022, la prestació transitòria esdevindrà la prestació de l'ingrés mínim vital, sempre que es compleixin els requisits que estableix aquest Reial decret llei i l'interessat aporti abans del 31 de desembre de 2021 la documentació que a aquest efecte li requereixi l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

Per determinar la situació de vulnerabilitat s'han de tenir en compte el patrimoni, la renda i els ingressos de tots els membres que integren la unitat de convivència configurada en els termes que preveu l'article 6 d'aquesta norma.

Si passa altrament, es reprèn la percepció de l'assignació econòmica per fill o menor a càrrec, sempre que es mantinguin els requisits per ser beneficiari d'aquesta prestació.

12. Els beneficiaris de l'assignació econòmica per fill o menor a càrrec, del sistema de la Seguretat Social, als quals no s'hagi notificat la resolució de reconeixement de cap de les prestacions transitòries, i compleixin els requisits que

preveu l'apartat 2 o 3 d'aquesta disposició transitòria, en poden sol·licitar el reconeixement davant l'Institut Nacional de la Seguretat Social. La prestació es reconeix, si s'escau, amb efectes des de la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, sempre que es presenti fins al 31 de desembre de 2020. Si passa altrament, els efectes econòmics són del dia primer del mes següent a la presentació de la sol·licitud.

13. Així mateix, l'Institut Nacional de la Seguretat Social, fins al 31 de desembre de 2020, pot reconèixer la prestació d'ingrés mínim vital a les persones beneficiàries d'alguna de les diferents rendes d'inserció o bàsiques establertes per les comunitats autònomes. Per a això, les comunitats autònomes, si han obtingut la conformitat per a la remissió de les dades dels seus beneficiaris a l'Institut Nacional de la Seguretat Social als efectes del reconeixement de la prestació, han de comunicar a l'Institut, a través dels protocols telemàtics d'intercanvi d'informació habilitats a aquest efecte, les dades necessàries per identificar els beneficiaris potencials, que ha d'incloure un certificat emès per la corresponent comunitat autònoma acreditatiu de la constitució d'una unitat de convivència segons estableix l'article 6 i del compliment dels requisits a què es refereixen els articles 4, 5 i l'article 7 del present Reial decret llei; així com que està en el seu poder tota la documentació que demostrï el compliment d'aquests requisits, a excepció de la vulnerabilitat econòmica a què es refereix l'article 8 del present Reial decret llei, que ha d'analitzar l'Institut Nacional de la Seguretat Social. Aquest certificat és suficient perquè l'esmentada entitat gestora consideri complerts els requisits, sense perjudici de l'obligació de les comunitats autònomes de remetre a l'Institut esmentat tota la documentació en el termini màxim de sis mesos a comptar de l'1 de gener de 2021 o quan la sol·liciti per a la resolució de qualsevol reclamació.

En el supòsit que s'emeti un certificat que conformi la documentació i es reconegui una prestació que, posteriorment, es declari indeguda i no sigui possible recuperar l'import abonat, els perjudicis ocasionats són a càrrec de la comunitat autònoma certificadora.

Els expedients resolts per l'Institut Nacional de la Seguretat Social s'han de comunicar a les comunitats autònomes a través dels protocols informàtics establerts.

14. Per a l'aplicació d'aquesta disposició es poden començar a dur a terme les operacions tècniques necessàries per a la posada en marxa de la prestació des del 29 de maig de 2020 de conformitat amb el que preveu l'article 11.1 d'aquest Reial decret llei.»

Sis. Es modifica la disposició transitòria segona, que passa a tenir la redacció següent:

«Disposició transitòria segona. *Presentació de sol·licituds.*

Les sol·licituds d'accés a la prestació econòmica es poden presentar a partir del dia 15 de juny de 2020. Si la sol·licitud es presenta abans de l'1 de gener de 2021, els efectes econòmics es retrotreuen al dia 1 de juny de 2020 sempre que, en aquesta data, s'acreditin tots els requisits per al seu accés. En cas que no es compleixin els requisits en la data esmentada, els efectes econòmics es fixen el dia primer del mes següent a aquell en què es compleixin els requisits.

Si la sol·licitud es presenta després del 31 de desembre de 2020, els efectes econòmics es fixen el dia primer del mes següent a la presentació de la sol·licitud, de conformitat amb el que preveu l'article 11.1 d'aquest Reial decret llei.»

Disposició final dotzena. *Modificació del Reial decret llei 25/2020, de 3 de juliol, de mesures urgents per donar suport a la reactivació econòmica i l'ocupació.*

Es modifica el Reial decret llei 25/2020, de 3 de juliol, de mesures urgents per donar suport a la reactivació econòmica i l'ocupació, en els termes següents:

U. Es modifica l'apartat 1 de l'article 44, que queda redactat de la manera següent:

«1. Per gestionar les subvencions poden intervenir una o diverses entitats col·laboradores que han de complir els requisits i les obligacions i exercir les funcions que estableixen els articles 13 i 15 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, i seran seleccionades amb observança al que disposa l'article 16 de la Llei esmentada. En cas que se seleccionin entitats col·laboradores, poden actuar com a tals únicament les entitats públiques empresarials i les societats mercantils estatals. L'entitat col·laboradora ha de lliurar i distribuir els fons pressupostaris dels pagaments als beneficiaris.»

Dos. Es modifica l'apartat 4 de l'article 46, que queda redactat de la manera següent:

«4. Un cop dictada la resolució de concessió, s'ha de procedir al pagament de l'ajuda al beneficiari per una quantia que ha de coincidir amb el que indiqui la sol·licitud. Els pagaments s'han de fer mitjançant una transferència a un compte bancari indicat pel beneficiari en el qüestionari de sol·licitud.»

Tres. Es modifica la lletra d) de l'article 47, que queda redactat de la manera següent:

«d) El beneficiari de l'ajuda ha de mantenir la titularitat del vehicle i la seva matriculació a Espanya almenys durant dos anys des del moment de la concessió de la subvenció, excepte per a operacions de rënting, per a les quals el contracte d'arrendament ha d'establir una durada mínima de dos anys des de la data de la seva entrada en vigor i la seva formalització ha de tenir data igual o posterior al 15 de juny de 2020.»

Quatre. Es modifica la disposició addicional primera, que queda redactada de la manera següent:

«S'aprova la concessió d'un crèdit extraordinari per un import total de 250 milions d'euros en el Ministeri d'Indústria, Comerç i Turisme, distribuït per aplicacions pressupostàries tal com s'indica:

20.09.422B.772. «A empreses privades. Pla Renove, dins del Pla d'impuls de la cadena de valor de la indústria de l'automoció». 38 milions d'euros.

20.09.422B.782. «A famílies i institucions sense ànim de lucre. Pla Renove, dins del Pla d'impuls de la cadena de valor de la indústria de l'automoció». 212 milions d'euros.

El finançament del crèdit extraordinari s'ha d'efectuar de conformitat amb l'article 46 de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018.

Amb l'aprovació d'aquest Reial decret llei s'atorga l'autorització a què es refereix l'article 10.2 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.

De conformitat amb el que disposa l'article 58.a) de la Llei 47/2003, de 26 de novembre, general pressupostària, els romanents de crèdit que, a la finalització del present exercici, es registrin en les dues aplicacions pressupostàries assenyalades poden ser incorporats als crèdits de l'exercici 2021.»

Disposició final tretzena. *Títol competencial.*

Aquest Reial decret llei es dicta a l'empara del que disposen l'article 149.1. 7a i 13a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat les competències exclusives en les matèries de legislació laboral; així com de bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica.

Disposició final catorzena. *Entrada en vigor.*

1. Aquest Reial decret llei entra en vigor al cap de 20 dies de la seva publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat», sense perjudici del que estableix la seva disposició addicional setena.

2. No obstant això, les disposicions addicionals tercera, quarta, cinquena i sisena, la disposició transitòria quarta, així com les disposicions finals quarta, cinquena, vuitena, novena, desena, onzena i dotzena entren en vigor el mateix dia de la seva publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 22 de setembre de 2020.

FELIPE R.

El president del Govern,  
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN

## ANEX

## Relació de béns als quals es refereix la disposició addicional setena

	Nom del producte	Descripció del bé/producte	Codi NC
1	Dispositius mèdics.	Respiradors per a cures intensives i subintensives.	ex 9019 20 00
		Ventiladors (aparells per a la respiració artificial). Divisors de flux.	ex 9019 20 00 ex 9019 20
		Altres aparells d'oxigenoteràpia, incloses les tendes d'oxigen.	ex 9019 20 00
		Oxigenació per membrana extracorpòria.	ex 9019 20 00
2	Monitors.	Monitors multiparàmetre, incloses versions portàtils.	ex 8528 52 91
			ex 8528 52 99
			ex 8528 59 00 ex 8528 52 10
3	Bombes.	– Bombes peristàltiques per a nutrició externa. – Bombes infusió medicaments. – Bombes de succió.	ex 9018 90 50
			ex 9018 90 84
			ex 8413 81 00
		Sondes d'aspiració.	ex 9018 90 50
4	Tubs.	Tubs endotraqueals.	ex 9018 90 60 ex 9019 20 00
		Tubs estèrils.	ex 3917 21 10 a ex 3917 39 00
5	Cascos.	Cascos ventilació mecànica no invasiva CPAP/NIV.	ex 9019 20 00
6	Mascaretes per a ventilació no invasiva (NIV).	Mascaretes de cara completa i oronasals per a ventilació no invasiva.	ex 9019 20 00
7	Sistemes/màquines de succió.	Sistemes de succió.	ex 9019 20 00
		Màquines de succió elèctrica.	ex 9019 20 00 ex 8543 70 90
8	Humidificadors.	Humidificadors.	ex 8415
			ex 8509 80 00
			ex 8479 89 97
9	Laringoscopis.	Laringoscopis.	ex 9018 90 20
10	Subministraments mèdics fungibles.	– Equips d'intubació. – Tisores laparoscòpiques.	ex 9018 90
		Xeringues, amb agulla o sense.	ex 9018 31
		Agulles metàl·liques tubulars i agulles per a sutures.	ex 9018 32
		Agulles, catèters, cànules.	ex 9018 39
		Equips d'accés vascular.	ex 9018 90 84
11	Estacions de monitorització Aparells de monitorització de pacients – Aparells d'electrodiagnòstic.	Estacions centrals de monitorització per a cures intensives. Oxímetres de pols.	ex 9018 90 ex 9018 19
		– Dispositius de monitorització de pacients. – Aparells d'electrodiagnòstic.	ex 9018 19 10 ex 9018 19 90

	Nom del producte	Descripció del bé/producte	Codi NC
12	Escàner d'ultrasò portàtil.	Escàner d'ultrasò portàtil.	ex 9018 12 00
13	Electrocardiògrafs.	Electrocardiògrafs.	ex 9018 11 00
14	Sistemes de tomografia computada/escàners.	Sistemes de tomografia computada.	ex 9022 12, ex 9022 14 00
15	Mascaretes.	– Mascaretes facials tèxtils, sense filtre reemplaçable ni peces mecàniques, incloses les mascaretes quirúrgiques i les mascaretes facials d'un sol ús fabricades amb material tèxtil no teixit. – Mascaretes facials FFP2 i FFP3.	ex 6307 90 10 ex 6307 90 98
		Mascaretes quirúrgiques de paper.	ex 4818 90 10 ex 4818 90 90
		Màscares de gas amb peces mecàniques o filtres reemplaçables per a la protecció contra agents biològics. També inclou màscares que incorporin protecció ocular o escuts facials.	ex 9020 00 00
16	Guants.	Guants de plàstic.	ex 3926 20 00
		Guants de goma quirúrgics.	4015 11 00
		Altres guants de goma.	ex 4015 19 00
		Guants de calceteria impregnats o coberts de plàstic o goma.	ex 6116 10
		Guants tèxtils diferents dels de calceteria.	ex 6216 00
17	Proteccions facials.	– Protector facials d'un sol ús i reutilitzables. – Protector facials de plàstic (que cobreixin una superfície més gran que l'ocular).	ex 3926 20 00 ex 3926 90 97
18	Ulleres.	Ulleres de protecció grans i petites ( <i>goggles</i> ).	ex 9004 90 10 ex 9004 90 90
19	Granotes. Bates impermeables – diversos tipus – mides diferents. Peces de roba de protecció per a ús quirúrgic/mèdic de feltre o tela sense teixir, fins i tot impregnades, recobertes, revestides o laminades (teixits de les partides 56.02 o 56.03).	Roba (inclosos guants, mitenes i manyoples) multiús, de goma vulcanitzada.	ex 4015 90 00
		Peces de vestir.	ex 3926 20 00
		Roba i accessoris.	ex 4818 50 00
		Peces de vestir confeccionades amb teixit de punt de les partides 5903, 5906 o 5907.	ex 6113 00 10 ex 6113 00 90
		Altres peces amb teixit de calceteria.	6114
		Peces de vestir de protecció per a ús quirúrgic/mèdic fetes amb feltre o tela sense teixir, impregnades o no, recobertes, revestides o laminades (teixits de les partides 56.02 o 56.03). Inclou les peces de materials no teixits ( <i>spun-bonded</i> ).	ex 6210 10
		Altres peces de vestir de protecció fetes amb teixits cautxutats o impregnats, recoberts, revestits o laminats (teixits de les partides 59.03, 59.06 o 59.07).	ex 6210 20 ex 6210 30 ex 6210 40 ex 6210 50
20	Cobertors de calçat/calces.	Cobertors de calçat/calces.	ex 3926 90 97 ex 4818 90 ex 6307 90 98

	Nom del producte	Descripció del bé/producte	Codi NC
21	Casquets.	Quepis.	ex 6505 00 30
		Casquets i altres proteccions per al cap i rets de qualsevol material.	ex 6505 00 90
		La resta de casquets i proteccions per al cap, folrats/ajustats o no.	ex 6506
22	Termòmetres.	Termòmetres de líquid per a lectura directa. Inclou els termòmetres clínics estàndard de «mercuri en vidre».	ex 9025 11 20 ex 9025 11 80
		Termòmetres digitals, o termòmetres infrarojos per a mesurament sobre el front.	ex 9025 19 00
		23	Sabó per al rentat de mans.
Sabó i productes orgànics tensioactius. Sabó en altres formes.	ex 3401 20 10 ex 3401 20 90		
Agents orgànics tensioactius (diferents del sabó) – Catiónics.	ex 3402 12		
Productes i preparacions orgànics tensioactius per rentar la pell, en forma de líquid o crema i preparats per a la venda al detall, que continguin sabó o no.	ex 3401 30 00		
24	Dispensadors de desinfectant per a mans instal·lables a la paret.		
25	Solució hidroalcohòlica en litres.	2207 10: sense desnaturalitzar, amb un volum d'alcohol etílic del 80% o més.	ex 2207 10 00
		2207 20: desnaturalitzat, de qualsevol concentració.	ex 2207 20 00
		2208 90: sense desnaturalitzar, amb un volum inferior al 80% d'alcohol etílic.	ex 2208 90 91
			ex 2208 90 99
26	Peròxid d'hidrogen al 3% en litres. Peròxid d'hidrogen incorporat a preparats desinfectants per a la neteja de superfícies.	Peròxid d'hidrogen, solidificat amb urea o no.	ex 2847 00 00
		Peròxid d'hidrogen a granel.	
		Desinfectant per a mans.	ex 3808 94
		Altres preparats desinfectants.	
27	Transport d'emergència.	Transport per a persones amb discapacitat (cadires de rodes).	ex 8713
		Lliteres i carretons per al trasllat de pacients dins dels hospitals o clíniques.	ex 9402 90 00
28	Extractors ARN.	Extractors ARN.	9027 80



	Nom del producte	Descripció del bé/producte	Codi NC			
29	Equips de proves per a la COVID-19 / Instrumental i aparells utilitzats en les proves diagnòstiques.	– Equips de prova diagnòstica del coronavirus. – Reactius de diagnòstic basats en reaccions immunològiques. – Equip d'hisops i mitjà de transport viral.	ex 3002 13 00 ex 3002 14 00 ex 3002 15 00 ex 3002 90 90 ex 3821 00			
		Reactius de diagnòstic basats en la reacció en cadena de la polimerasa (PCR) prova de l'àcid nucleic.	ex 3822 00 00			
		Instrumental utilitzat en els laboratoris clínics per al diagnòstic <i>in vitro</i> .	ex 9027 80 80			
		Equips per a mostres.	ex 9018 90 ex 9027 80			
30	Hisops.	Buata, gasa, benes, bastonets de cotó i articles similars.	ex 3005 90 10			
			ex 3005 90 99			
31	Material per a la instal·lació d'hospitals de campanya.	Llits hospitalaris.	ex 9402 90 00			
		Carpes/tendes de campanya.	ex 6306 22 00, ex 6306 29 00			
		Carpes/tendes de campanya de plàstic.	ex 3926 90 97			
32	Medecines.	– Peròxid d'hidrogen amb presentació de medicament. Paracetamol. – Hidroxicloroquina/cloroquina. – Lopinavir/Ritonavir – Remdesivir. – Tocilizumab. – Ruxolitinib.	ex 3003 90 00 ex 3004 90 00 ex 2924 29 70 ex 2933 49 90 ex 3003 60 00 ex 3004 60 00 ex 2933 59 95 ex 2934 10 00 ex 2934 99 90 ex 3002 13 00 ex 3002 14 00 ex 3002 15 00 ex 2933 59 95			
			33	Esterilitzadors mèdics, quirúrgics o de laboratori.	ex 8419 20 00 ex 8419 90 15	
			34	1- propanol (alcohol propílic) i 2 – propanol (alcohol isopropílic).	1- propanol (alcohol propílic) i 2 – propanol (alcohol isopropílic).	ex 2905 12 00
			35	Èters, èters-alcohols, èters fenols, èters-alcohol-fenols, peròxids d'alcohol, altres peròxids, peròxids de cetona.	Èters, èters-alcohols, èters fenols, èters-alcohol-fenols, peròxids d'alcohol, altres peròxids, peròxids de cetona.	ex 2909
			36	Àcid fòrmic.	Àcid fòrmic (i sals derivades).	ex 2915 11 00 ex 2915 12 00
			37	Àcid salicílic.	Àcid salicílic i sals derivades.	ex 2918 21 00
			38	Draps d'un sol ús fets de teixits de la partida 5603, del tipus utilitzat durant els procediments quirúrgics.	Draps d'un sol ús fets de teixits de la partida 5603, del tipus utilitzat durant els procediments quirúrgics.	6307 90 92
39	Teles no teixides, estiguin o no impregnades, recobertes, revestides o laminades.	Teles no teixides, estiguin o no impregnades, recobertes, revestides o laminades.	ex 5603 11 10 a			
			ex 5603 94 90			

	Nom del producte	Descripció del bé/producte	Codi NC
40	Articles d'ús quirúrgic, mèdic o higiènic, no destinats a la venda al detall.	Cobrellits de paper.	ex 4818 90
41	Cristalleria de laboratori, higiènica o farmacèutica.	Cristalleria de laboratori, higiènica o farmacèutica, tant si estan calibrats o graduats com si no.	ex 7017 10 00
			ex 7017 20 00
			ex 7017 90 00
42	Fluxímetre, fluxòmetre de tub Thorpe per subministrar oxigen 0-15 l/min.	El fluxòmetre de tub Thorpe està compost de ports d'entrada i sortida, un regulador, una vàlvula i un tub de mesurament cònic transparent. Serveix per connectar-lo amb diverses fonts de gasos mèdics, com un sistema centralitzat, cilindres (bombones), concentradors o compressors. Versions de fluxímetre (fluxòmetre) ordinari (absolut, no compensat) i de pressió compensada, adequades per a rangs de flux específics.	ex 9026 80 20 ex 9026 80 80 ex 9026 10 21 ex 9026 10 81
43	Detector de CO <sub>2</sub> colorimètric d'inspiració.	Mida compatible amb el tub endotraqueal de nens i adult. D'un sol ús.	ex 9027 80
44	Pel·lícula o plaques de raigs X.	Plana sensibilitzada i sense impressionar.	ex 3701 10 00
		En rotllos. Sensibilitzada i sense impressionar.	ex 3702 10 00