

## I. DISPOSICIÓN XERAIS

### XEFATURA DO ESTADO

**11472** *Lei 10/2021, do 9 de xullo, do traballo a distancia.*

FELIPE VI

REI DE ESPAÑA

Saiban todos os que a viren e a entenderen que as Cortes Xerais aprobaron e eu sanciono a seguinte lei:

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

##### I

O traballo a distancia, entendido como traballo que se realiza fóra dos establecementos e centros habituais da empresa e do cal o teletraballo é unha subespecie que implica a prestación de servizos con novas tecnoloxías, foi obxecto de regulación tanto no ámbito interno coma no ámbito comunitario e internacional.

No ámbito comunitario, a Confederación Europea de Sindicatos (CES), Unión de Confederacións da Industria e de Empresarios de Europa (Unice), Unión Europea do Artesanado e da Pequena e Mediana Empresa (Unice/UEAPME) e o Centro Europeo da Empresa Pública (CEEP), asinaron, xa no ano 2002, o Acordo marco europeo sobre teletraballo, subscrito polos interlocutores sociais europeos en xullo de 2002 e revisado en 2009, co fin de darlles máis seguridade aos teletraballadores e ás teletraballadoras por conta allea na UE. Este acordo entendeu esta modalidade do traballo a distancia como un medio para modernizar a organización do traballo para as empresas e organizacións de servizos públicos e para darlles unha maior autonomía na realización das súas tarefas ás persoas traballadoras.

O obxecto do acordo era elaborar un marco xeral a escala europea sobre as condicións laborais de teletraballadoras e teletraballadores e compaxinar as necesidades de flexibilidade e seguridade que son comúns a estes e ás empresas. O acordo outórgalles ás persoas traballadoras a distancia a mesma protección global que ás que exercen as súas actividades nos locais da empresa.

No dito acordo defínese o teletraballo como unha forma de organización ou de realización do traballo en que se utilizan as tecnoloxías da información, no marco dun contrato ou dunha relación laboral, na cal un traballo, que tamén se podería realizar nos locais da empresa, se executa habitualmente fóra destes.

No acordo salíentanse varios ámbitos clave, nos cales é preciso ter en conta as peculiaridades do teletraballo. En particular, este acordo refírese especialmente ao carácter voluntario do teletraballo; á igualdade de dereitos das persoas teletraballadoras en relación coas que desenvolven a súa actividade no establecemento da empresa, cunha mención expresa ao seu dereito á formación e á carreira profesional, ou ao pleno exercicio dos seus dereitos colectivos; á dotación de equipamentos; á seguridade e á saúde, especificando a aplicación íntegra da normativa europea sobre a materia e a responsabilidade empresarial correspondente, e á xestión da organización do traballo por parte da persoa teletraballadora, no marco de lexislación e convenios colectivos aplicables.

Así mesmo, a Organización Internacional do Traballo regulou, no seu Convenio n.º 177 e na Recomendación n.º 184, o traballo a domicilio, entendendo que esta modalidade se produce cando se realiza a actividade laboral no domicilio da persoa traballadora ou noutro

local que esta escolla, distinto dos locais de traballo da empresa, a cambio dunha remuneración e co fin de elaborar un produto ou prestar un servizo conforme as súas especificacións.

No ámbito da normativa interna española, a Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, modificou a ordenación do tradicional traballo a domicilio para dar acollida ao traballo a distancia baseado no uso intensivo das novas tecnoloxías. A exposición de motivos da dita lei recoñecía o teletraballo como unha particular forma de organización do traballo que encaixa perfectamente no modelo produtivo e económico, ao favorecer a flexibilidade das empresas na organización do traballo, incrementar as oportunidades de emprego e optimizar a relación entre tempo de traballo e vida persoal e familiar. De acordo con esta modificación, o traballo a distancia está definido no artigo 13 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, como aquel en que «a prestación da actividade laboral se realice de maneira preponderante no domicilio do traballador ou no lugar libremente elixido por este de modo alternativo ao seu desenvolvemento presencial no centro de traballo da empresa».

Ademais, o traballo a distancia é fundamental para favorecer o asentamento e a fixación de poboación no medio rural, tal e como se sinala nas directrices xerais da Estratexia nacional fronte ao reto demográfico, aprobadas polo Consello de Ministros o 29 de marzo de 2019. Esta norma debe servir para facer factible a oportunidade de revertir o despoboamento, de acordo coas características dos territorios que sofren o declive demográfico, como zonas rurais e remotas ou pequenos municipios.

O artigo 13 do Estatuto dos traballadores resulta insuficiente para aplicalo ás peculiaridades do teletraballo, que require non só dunha prestación laboral que se desenvolva preferentemente fóra dos locais da empresa, senón tamén dun uso intensivo das novas tecnoloxías informáticas e da comunicación.

Pola súa banda, o Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, modificou o artigo 34.8 do Estatuto dos traballadores e anticipouse ao contido da Directiva 2019/1158 (UE) do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e dos coidadores e pola que se derroga a Directiva UE 2010/18 do Consello, na cal se establece un auténtico dereito á conciliación da vida laboral e familiar a través do uso das formas flexibles de traballo, incluídas a fórmulas de traballo a distancia.

Na Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais, establécese por primeira vez de maneira expresa, e recollendo a xurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conxunto de dereitos relacionados co uso de dispositivos no ámbito laboral como son, entre outros, o dereito á intimidade e uso de dispositivos dixitais no ámbito laboral e o dereito á desconexión dixital.

O artigo 5 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social da COVID-19, establece o carácter preferente do traballo a distancia fronte a outras medidas en relación co emprego, polo que a empresa debe adoptar as medidas oportunas se iso é técnica e razoablemente posible e se o esforzo de adaptación necesario resulta proporcionado, ao tratarse dunha norma excepcional e de vixencia limitada.

## II

A expansión da pandemia e as necesarias medidas de contención alteraron de forma abrupta a evolución económica global, con caídas pronunciadas na actividade e no emprego. Mesmo cando a pandemia remita, prevese unha caída acusada do produto interior bruto (PIB), e as taxas de crecemento e as posibilidades de recuperación dependerán da propia evolución da pandemia e da eventualidade das repuntas.

O PIB da economía española sufriu a maior contracción intertrimestral da súa historia e o impacto desta crise é especialmente acusado sobre o emprego, cunha forte redución

das afiliacións á Seguridade Social e unha utilización masiva dos expedientes temporais de regulación de emprego.

Pero, ademais do anterior, a maior parte do axuste está a recaer sobre o colectivo das persoas con contrato temporal e, dentro destas, sobre as traballadoras e os traballadores mozos.

A incidencia tanto xeográfica como sectorial foi moi heteroxénea, máis negativa nos servizos que nas manufacturas, e é un dato estable no tempo que nestes sectores ou nas denominadas «industrias sociais» mulleres e menores de 35 anos están sobrerrepresentados ao acadaren porcentaxes que superan o corenta por certo.

Desde primeiros de maio do ano 2020, nun contexto de maior control da pandemia, a implementación progresiva do Plan de desescalada traducíuse nunha reactivación gradual da economía, e todas as proxeccións apuntan a unha contracción moi acusada no ano 2020, seguida dunha repunta substancial no ano 2021.

En todo caso, mantense unha elevada incerteza que depende da evolución da pandemia e do ritmo a que a actividade recupere certa normalidade, do dano que se poida ter producido no tecido produtivo e do potencial de crecemento.

En suma, aos retos que xa se expuñan no ámbito laboral español (taxas de temporalidade, risco de pobreza salarial, precariedade laboral e unha forte segmentación) súmanse novos desafíos que obrigan a afrontar os cambios posCOVID-19 nos procesos de globalización e dixitalización, e no uso de fórmulas eficaces de incremento de produtividade que aumenten a calidade no emprego e reduzan a existencia de fendas salariais e profesionais.

Doutro lado, a crise sanitaria fixo que o traballo a distancia se mostre como o mecanismo máis eficaz para asegurar o mantemento da actividade durante a pandemia e para garantir a prevención fronte ao contaxio. Durante a crise sanitaria non só se reforzou a tendencia á normalización do traballo a distancia que xa se anticipaba con anterioridade á ela, senón que mesmo a súa utilización se chegou a configurar como preferente.

Nalgúns países as cifras reflicten claramente esta preferencia de uso. Por exemplo, en Finlandia, durante a pandemia, o uso do teletraballo acadou o sesenta por cento. Así mesmo, en países como Francia, Portugal ou Italia, o uso do traballo a distancia configurouse con certo grao de obrigatoriedade ou de preferencia fronte a outras formas de actuación empresarial durante a pandemia. Segundo a enquisa de Eurofound «Living, working and COVID-19», case catro de cada dez persoas traballadoras (un trinta e sete por cento) empezaron a teletraballar por mor da pandemia (un trinta por cento en España). Isto contribuíu a que o número de horas traballadas diminuíse menos naqueles países en que o teletraballo aumentou en maior proporción. De forma similar, nunha enquisa a peme realizada por Cepeme, asúmese o teletraballo como a medida estrela para afrontar a crise do coronavirus, nun corenta e seis por cento dos casos.

En suma, as tecnoloxías da comunicación constituíron unha ferramenta clave para reducir o impacto das medidas de contención e restricións á actividade produtiva, o cal favorece persoas traballadoras e empresas, fai posible empresas eficientes e cunha alta especialización, permite a aceleración económica das zonas rurais e incrementa as posibilidades de emprego.

A situación descrita de contracción do PIB, a taxa de desemprego, a incerteza acerca da evolución da pandemia, a retroalimentación destes factores de incerteza sobre os riscos e debilidades estruturais do mercado de traballo español e a salvagarda dos dereitos e obrigas referidos no noso ordenamento laboral fan necesario potenciar dunha maneira ordenada, urxente e con garantías o uso do traballo a distancia.

### III

O traballo a distancia, na súa concepción clásica de traballo a domicilio, como aquel que se realiza fóra do centro de traballo habitual e sen o control directo por parte da empresa e vinculado a sectores e ámbitos xeográficos moi concretos, viuse superado pola realidade dun novo marco de relacións e dun impacto severo das novas tecnoloxías.

Na actualidade, máis que traballo a domicilio o que existe é un traballo remoto e flexible, que permite que o traballo se realice en novos contornos que non requiren a presenza da persoa traballadora no centro de traballo.

Esta virtualización das relacións laborais desvincula ou deslocaliza a persoa traballadora dun lugar e un tempo concretos, o que, sen dúbida, comporta notables vantaxes, entre outras, maior flexibilidade na xestión dos tempos de traballo e dos descansos; maiores posibilidades, nalgúns casos, dunha autoorganización, con consecuencias positivas, nestes supostos, para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral; redución de custos nas oficinas e aforro de custos nos desprazamentos; produtividade e racionalización de horarios; fixación de poboación no territorio, especialmente nas áreas rurais; compromiso e experiencia da persoa empregada; atracción e retención de talento ou redución do absentismo.

A figura do teletraballo como forma de traballo a distancia está a coller auxe fronte á organización empresarial tradicional, o que, sen dúbida, comporta prácticas novas e máis flexibles, estimula cambios organizativos nas empresas e fortalece a formación e a empregabilidade das persoas traballadoras. Así mesmo, diminúe a contaminación na medida en que decrece o número de desprazamentos e o uso dos vehículos privados e, potencialmente, terá efectos positivos na emisión de gases con efecto invernadoiro ao procurar unha maior eficiencia no consumo de enerxía das empresas.

Con todo, tamén presenta posibles inconvenientes: protección de datos e fendas de seguridade, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividade dixital permanente, maior illamento laboral, perda da identidade corporativa, deficiencias no intercambio de información entre as persoas que traballan presencialmente e aquelas que o fan de maneira exclusiva a distancia, dificultades asociadas á falta de servizos básicos no territorio, como a conectividade dixital ou servizos para a conciliación laboral e familiar, ou traslado á persoa traballadora de custos da actividade produtiva sen ningunha compensación, entre outros.

O teletraballo instalouse no noso país como resposta ás restricións e medidas de contención da pandemia aínda viventes, nun contexto legal caracterizado pola case total ausencia de regulación específica. A xeneralización do teletraballo en España, que deriva das medidas adoptadas polas autoridades competentes para conter e frear a expansión da pandemia, traducíuse nunha sorte de desequilibrio de dereitos e obrigas entre empresas e persoas traballadoras, cando menos. Requírese dunha norma que axude as partes empresarial e traballadora a trasladaren o carácter tuitivo do dereito do traballo á nova realidade que se viu acelerada exponencialmente, como consecuencia de circunstancias esóxenas e imprevisibles para os sindicatos, as patronais, as empresas, as persoas traballadoras e para o propio Goberno.

En definitiva, a extensión e a normalización do traballo a distancia sen un marco legal suficiente que permita establecer as certezas e garantías necesarias pode distorcer o marco das relacións laborais, e afecta condicións que se incorporan como esenciais de acordo co noso marco constitucional e lexislativo (artigo 35 da Constitución española e o Estatuto dos traballadores) e o acervo de normas internacionais, comunitarias e nacionais que integran «un chan social mínimo» (entre outras, a Recomendación (UE) 2017/761 da Comisión, do 26 de abril de 2017, sobre o pilar europeo de dereitos sociais, capítulo II; a Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da ordenación do tempo de traballo; a Carta Social Europea, feita en Turín o 18 de outubro de 1961, ratificada polo Instrumento do 29 de abril de 1980; a Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais; a Directiva marco 89/391/CEE do Consello, do 12 de xuño de 1989, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde dos traballadores no traballo, e o propio texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores).

Como consecuencia do exposto anteriormente, o Goberno ditou o Real decreto lei 28/2020, do 22 de setembro, do traballo a distancia, que, tras ser validado polo Congreso dos Deputados, foi tramitado como proxecto de lei.

## IV

O obxectivo é proporcionar unha regulación suficiente, transversal e integrada nunha norma substantiva única que dea respostas a diversas necesidades, equilibrando o uso destas novas formas de prestación de traballo por conta allea e as vantaxes que supoñen para empresas e persoas traballadoras, dun lado, e un marco de dereitos que satisfagan, entre outros, os principios sobre o seu carácter voluntario e reversible, o principio de igualdade de trato nas condicións profesionais, en especial a retribución incluída a compensación de gastos, a promoción e a formación profesional, o exercicio de dereitos colectivos, os tempos máximos de traballo e os tempos mínimos de descanso, a igualdade de oportunidades no territorio, a distribución flexible do tempo de traballo, así como os aspectos preventivos relacionados basicamente coa fatiga física e mental, o uso de pantallas de visualización de datos e os riscos de illamento.

É necesario, por tanto, encher o baleiro normativo que existe, igualando o tratamento xurídico nos aspectos máis importantes desta forma de organización do traballo, acudindo na medida necesaria á negociación colectiva, que se considera instrumento imprescindible para completar a normativa aplicable en cada un dos sectores específicos, establecendo criterios propios.

Esta norma é, ademais, froito da concertación social, dun dilatado proceso de reflexión e debate compartidos que, tras máis de tres meses, conseguiu culminar no Acordo de traballo a distancia (ATD), que asegura o xusto equilibrio da regulación do traballo a distancia e que, sen dúbida, determinará a súa perdurabilidade no tempo, como sucede con todos aqueles cambios que afectan o ámbito laboral e veñen da man do consenso.

Esta regulación básica, que se entende necesaria cun alcance xeral calquera que sexa o sector profesional, desenvolve, como eixes dela, tres aspectos mínimos, que xa aparecen recollidos no citado Acordo marco europeo sobre teletraballo, no acervo comunitario –entre outras, directivas sobre condicións mínimas de seguridade e saúde, sobre tempo de traballo e previsibilidade e transparencia nas condicións de traballo– ou no ordenamento estatutario que é o marco persoal e material en que se desenvolve.

En primeiro lugar, a súa definición, que supera o concepto do artigo 13 do Estatuto dos traballadores e introduce os ingredientes necesarios de especificación.

O relevante para os efectos de prever unha maior protección é o carácter regular desta forma de prestación, garantíndose a necesaria flexibilidade no seu uso, que se acomodará ás distintas circunstancias e intereses concorrentes de empresas e persoas traballadoras, fuxindo de calquera concepción ríxida, pero proporcionando a necesaria seguridade xurídica, que resultará de aplicación a toda forma de traballo en que concorran as condicións previstas no artigo 1.1 do Estatuto dos traballadores.

En segundo lugar, o seu carácter voluntario para a persoa traballadora e a empresa, que se deberá adoptar mediante un acordo por escrito que terá que recoller todas as informacións escritas pertinentes, incluídas as especificidades que derivan do traballo a distancia e que permiten garantir con claridade e transparencia o contido dos seus elementos esenciais, máis alá de que se poidan deducir da normativa laboral de carácter xeral.

Desta maneira, esta modalidade de organización ou prestación da actividade laboral non resulta dos poderes de dirección e organización empresariais, nin da figura da modificación substancial de condicións de traballo –artigo 41 do Estatuto dos traballadores– senón que é unha opción voluntaria para ambas as partes.

A norma establece certas limitacións en relación con supostos concretos, como os menores e os contratos formativos. No primeiro caso, a vulnerabilidade, as necesidades de formación e descanso e a especial susceptibilidade aos riscos vinculados con esta forma específica de organización (fatiga física e mental, illamento, problemas de seguridade e de acoso no traballo) aconsellan que no dito colectivo, de acordo coas exixencias da normativa existente, artigos 6.2 do Estatuto dos traballadores e 27 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, se establezan limitacións que garantan un mínimo de tempo de presenza nos mencionados acordos de traballo a distancia.

Respecto dos contratos formativos, igual que ocorre en relación con outros aspectos e incidencias do seu réxime xurídico, exixen as cautelas e limitacións necesarias para garantir o cumprimento do seu obxecto, xa sexa a práctica profesional adecuada ao nivel de estudos cursado, xa a obtención dunha cualificación profesional, baixo a adecuada e suficiente supervisión da empresa.

En terceiro lugar, e no que respecta ás súas condicións de traballo, as persoas que desenvolven traballo a distancia beneficiaranse dos mesmos dereitos que os garantidos pola lexislación e os convenios colectivos aplicables ás persoas comparables que traballen ou, de existiren, traballasen, nos locais da empresa, sen que a dita modalidade de organización supoña ningún cambio no status xurídico da persoa traballadora, nin constituía causa xustificativa por si mesma para modificar as condicións laborais nin para extinguir a relación de traballo. Porén, tendo en conta as peculiaridades do traballo a distancia, recóllense aspectos complementarios, que resultan necesarios precisamente para garantir que se mantén o mesmo nivel de protección.

Así, elementos como a entrega e a instalación de equipamentos e medios necesarios para o desenvolvemento do traballo a distancia, os custos asociados ao seu uso e mantemento, o exercicio de accións formativas adecuadas e específicas, a identidade de acceso, de trato e coñecemento puntual nas oportunidades de promoción profesional, a instalación de medios de control e vixilancia, a correcta aplicación das medidas de seguridade e saúde, as limitacións ao acceso do lugar de traballo cando coincide co domicilio da persoa traballadora, a organización do tempo de traballo, incluídos a flexibilidade, os períodos de dispoñibilidade e o adecuado rexistro, a vinculación necesaria a un centro de traballo, etc. son condicións esenciais que deben figurar de maneira expresa sen prexuízo da lexislación estatutaria e dos convenios colectivos aplicables.

Neste punto ocupan un lugar destacado os dereitos das persoas traballadoras relacionadas co dereito á intimidade e o uso de dispositivos dixitais no ámbito laboral, protección de datos e dereito á desconexión dixital de acordo co previsto na Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais, e o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello, do 27 de abril de 2016, relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento dos seus datos persoais e á libre circulación destes datos.

Así mesmo, enténdese necesario establecer na medida precisa as facultades de control e organización que corresponden á empresa, para garantir un uso e conservación adecuados dos equipamentos entregados, as limitacións de uso persoal dos equipamentos e conexións, o cumprimento por parte da persoa traballadora das súas obrigas e deberes laborais, e as instrucións necesarias para preservar a empresa fronte a posibles fendas de seguridade.

Existe, ademais, entre outros aspectos salientables, unha marcada atención ao necesario papel da negociación colectiva no ámbito do traballo a distancia, con chamadas expresas á hora de definir as tarefas e actividades susceptibles de traballo a distancia, os criterios de preferencia no acceso a esta modalidade, o exercicio da reversibilidade, os distintos dereitos de contido económico asociados a esta forma de prestación e organización, o contido do acordo e mesmo as porcentaxes de traballo a distancia, para os efectos de definir en sectores profesionais específicos o que se considera traballo a distancia regular.

V

Por outra banda, introdúcese a través desta lei unha reforma imprescindible, e é que a posta en marcha dos procedementos de recoñecemento da prestación non contributiva de ingreso mínimo vital, regulada no Real decreto lei 20/2020, do 29 de maio, polo que se establece o ingreso mínimo vital, fixo evidente a necesidade de modificar con urxencia algúns dos seus preceptos coa finalidade de dar cobertura ao maior número de persoas no menor tempo posible.

Así, lévanse a cabo melloras na redacción do texto que deben repercutir positivamente en axilizar o acceso a ela, aumentando as competencias do Instituto Nacional

da Seguridade Social para levar a cabo o recoñecemento de oficio da prestación económica transitoria de ingreso mínimo vital, ou habilitando a base de coordinación patronal do INE para a confirmación das solicitudes cando coincidan os datos achegados polo solicitante da prestación. Nesta mesma liña, o certificado de empadramento non requirirá o consentimento das persoas empadroadas no mesmo domicilio que o solicitante, á vez que se prevé unha fase previa de admisión vinculada exclusivamente á situación de vulnerabilidade económica. E mención especial merece a supresión de ser demandante de emprego, que pasa a configurarse como unha obriga dos beneficiarios sen prexuízo da previsión de excepcións.

Doutra banda, ante a complexidade na tramitación da prestación, e co fin de garantir o acceso á protección, modifícase a disposición transitoria segunda para ampliar o período de efecto retroactivo alí previsto. Así, as solicitudes que se presentaron antes do 1 de xaneiro de 2021 verán, de ser o caso, recoñecida a prestación con efectos do 1 de xuño do 2020.

No actual escenario de contención e prevención da COVID-19, tan urxente e necesario é atallar a epidemia e evitar a súa propagación para protexer a saúde pública como adoptar medidas de contido económico e social para afrontar as súas consecuencias na cidadanía, en particular nos colectivos máis vulnerables. Nesta liña de razoamento, considérase imprescindible introducir o conxunto de modificacións da regulación do ingreso mínimo vital que esta norma contén, co fin de reforzar a axilidade do procedemento a través do cal se recoñece esta prestación, reforzar a seguridade xurídica e corrixir as disfuncionalidades detectadas nos meses de vixencia, logrando así que as persoas e unidades de convivencia en situación de vulnerabilidade económica poidan acceder á prestación canto antes.

## VI

Esta lei estrutúrase en catro capítulos, vinte e dous artigos, oito disposicións adicionais, catro disposicións transitorias e catorce disposicións derradeiras, acompañados dun anexo.

A totalidade dos capítulos da norma, así como as disposicións adicionais primeira e segunda, as disposicións transitorias primeira e terceira, e as disposicións derradeiras primeira, número un, segunda e terceira proveñen do Acordo sobre traballo a distancia.

No capítulo I, dedicado ás disposicións xerais, establécese o ámbito persoal de aplicación, incluíndo toda forma de traballo en que concorran as condicións previstas no artigo 1.1 do Estatuto dos traballadores, as definicións de traballo a distancia, teletraballo e traballo presencial para os efectos desta lei, limitacións, así como os principios de igualdade de trato e oportunidades e non discriminación, e recolle aspectos concretos para facer efectivo estes principios, tendo en conta as especificidades que pode comportar o traballo a distancia nas condicións de traballo.

O capítulo II ocúpase do acordo de traballo a distancia e das obrigas formais vinculadas a este e subliña o seu carácter voluntario para ambas as partes, a adopción expresa dun acordo escrito cun contido mínimo, xa de maneira inicial ou xa sobrevida, a non afectación ao status laboral da persoa traballadora, o exercicio da reversibilidade, o carácter convido das modificacións do acordo e a ordenación das prioridades de acceso, así como a remisión á negociación colectiva no procedemento e criterios que se deben seguir; deberase evitar a perpetuación de roles de xénero e fomentar a corresponsabilidade entre mulleres e homes.

No capítulo III desenvólvese a igualdade de dereitos proclamada no capítulo I, mediante a mención das especiais precaucións que cómpre ter en conta respecto dos dereitos laborais, cando sexan predicables en relación coas persoas que levan a cabo traballo a distancia, e estrutúrase ao redor das seguintes seccións: dereitos vinculados á carreira profesional, dereitos relativos á dotación e ao mantemento de medios e ao aboamento e compensación de gastos, dereitos con repercusión no tempo de traballo, dereito á prevención de riscos laborais, dereitos relacionados co uso de medios dixitais e os dereitos colectivos das persoas que traballan a distancia.

O capítulo IV refírese de maneira específica ás facultades de organización, dirección e control empresarial no traballo a distancia, incluídos a protección de datos e seguridade de información, o cumprimento por parte da persoa traballadora das súas obrigas e deberes laborais e as instrucións necesarias para preservar a empresa fronte a posibles fendas de seguridade.

As disposicións adicionais primeira e segunda proveñen do Acordo sobre traballo a distancia; refírense, de maneira respectiva, ao traballo a distancia na negociación colectiva e á regulación do traballo a distancia para o persoal laboral ao servizo das administracións públicas.

A disposición adicional terceira establece o domicilio de referencia para determinados efectos no traballo a distancia.

A disposición adicional cuarta confírelles a consideración como continxencia profesional derivada de accidente de traballo ás enfermidades padecidas polo persoal que presta servizo en centros sanitarios ou sociosanitarios como consecuencia do contaxio do virus SARS-CoV-2 durante o estado de alarma.

A disposición adicional quinta refírese aos convenios de colaboración entre as entidades xestoras da Seguridade Social, as comunidades autónomas e o Instituto Nacional de Xestión Sanitaria para o control e seguimento da incapacidade temporal.

A disposición adicional sexta regula o réxime fiscal aplicable á final da «UEFA Women's Champions League 2020», tendo en conta que o feito de que fosen elixidas pola UEFA as cidades de Bilbao e San Sebastián para albergar nelas a final da «UEFA Women's Champions League 2020» require a regulación dun réxime fiscal específico.

Por outra parte, a través da disposición adicional sétima, mantense ata o 31 de outubro de 2020 a aplicación dun tipo do cero por cento do imposto sobre o valor engadido ás entregas interiores, importacións e adquisicións intracomunitarias de material sanitario para combater a COVID-19, cuxos destinatarios sexan entidades públicas, sen ánimo de lucro e centros hospitalarios que, ata o 31 de xullo de 2020, estivo regulada no artigo 8 do Real decreto lei 15/2020, do 21 de abril, de medidas urxentes complementarias para apoiar a economía e o emprego. Desta forma, esténdese o seu prazo de vixencia para garantir a resposta do sistema sanitario na segunda fase de control da pandemia unha vez xa iniciado o período de nova normalidade. Tamén se actualiza, con efectos desde a entrada en vigor do citado Real decreto lei 15/2020, a relación de bens aos cales lles é de aplicación esta medida, que se recolle no anexo desta lei. Para estes efectos, os suxeitos pasivos efectuarán, de ser o caso, conforme a normativa do imposto, a rectificación do imposto sobre o valor engadido repercutido ou satisfeito con anterioridade á entrada en vigor desta lei.

A disposición transitoria primeira, que provén do Acordo sobre traballo a distancia, ten un dobre obxectivo. Por unha banda, garantir que esta lei non se poida instrumentalizar para minguar dereitos recoñecidos ás persoas traballadoras que prestasen servizos a distancia con anterioridade á súa entrada en vigor. Por outro, cubrir os posibles baleiros regulatorios respecto das relacións laborais que xa se prestasen conforme a dita modalidade con carácter previo.

A disposición transitoria terceira, que provén do Acordo de traballo a distancia, prevé o réxime transitorio do traballo a distancia adoptado con carácter excepcional por aplicación do artigo 5 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo.

A disposición transitoria cuarta establece o réxime aplicable aos procedementos para o recoñecemento do ingreso mínimo vital iniciados antes da entrada en vigor desta lei, nos cales non se ditou resolución expresa.

As disposicións derradeiras primeira, número un, segunda e terceira recollen as modificacións lexislativas derivadas do Acordo sobre traballo a distancia.

A disposición derradeira primeira, número un, modifica o número 1 do artigo 7 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, para efectos de especificar a infracción referida ao incumprimento da obriga de formalizar o acordo de traballo a distancia nos termos e cos requisitos previstos na lei ou no convenio colectivo aplicable. O número dous desta



disposición derradeira primeira modifica o artigo 40 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto.

A disposición derradeira segunda establece un procedemento xudicial especial, mediante a introdución dun novo artigo, o 138 bis, na Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, aplicable ás reclamacións relacionadas con dereito de acceso, reversión e modificación do traballo a distancia.

A través da disposición derradeira terceira introdúcese no texto do Estatuto dos traballadores aquelas modificacións necesarias, conforme o recollido nesta lei, nos artigos 13, 23.1.a) e 37.8 da dita norma legal.

Na disposición derradeira cuarta modifícase o artigo 54 da Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria, para incluír entre os créditos considerados ampliábeis os destinados ao sistema de protección por cesamento de actividade.

A disposición derradeira quinta incorpora unha medida sobre a acreditación da identidade para obter certificados electrónicos, mediante a modificación da Lei 59/2003, do 19 de decembro, de sinatura electrónica. No ámbito da identificación de solicitantes de certificados electrónicos cualificados, o Regulamento (UE) 910/2014 do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de xullo de 2014, relativo á identificación electrónica e os servizos de confianza para as transaccións electrónicas no mercado interior e polo que se derroga a Directiva 1999/93/CE, recolle no seu artigo 24.1 d) a posibilidade de que tal verificación se realice utilizando outros métodos de identificación recoñecidos a escala nacional que acheguen unha seguridade equivalente en termos de fiabilidade á presenza física. Como consecuencia, resulta precisa unha regulación específica no noso dereito nacional dos exixentes requisitos organizativos e de seguridade aplicables a tales métodos. Para tal fin, procede atribuírle ao Ministerio de Asuntos Económicos e Transformación Dixital, departamento competente para a regulación dos servizos electrónicos de confianza, a habilitación para a determinación de tales condicións e requisitos.

Por outra parte, as disposicións derradeiras sexta e sétima abordan a modificación puntual da Lei 13/2011, do 27 de maio, de regulación do xogo, e da Lei 3/2013, do 4 de xuño, de creación da Comisión Nacional dos Mercados e da Competencia, respectivamente. As competencias que en materia de xogo tiña atribuídas o Ministerio de Facenda foron atribuídas ao Ministerio de Consumo, en virtude dos artigos 2 e 4 do Real decreto 495/2020, do 28 de abril, polo que se desenvolve a estrutura orgánica básica do Ministerio de Consumo e se modifica o Real decreto 139/2020, do 28 de xaneiro, polo que se establece a estrutura orgánica básica dos departamentos ministeriais, salvo a análise e definición da política global en materia tributaria, a proposta, elaboración e interpretación do réxime tributario e a xestión e liquidación das taxas derivadas da xestión administrativa do xogo segundo dispón o artigo 2.1.f) do Real decreto 689/2020, do 21 de xullo, polo que se desenvolve a estrutura orgánica básica do Ministerio de Facenda e se modifica o Real decreto 139/2020, do 28 de xaneiro, polo que se establece a estrutura orgánica básica dos departamentos ministeriais. Por iso é necesario modificar a disposición transitoria primeira da Lei 13/2011, do 27 de maio, de regulación do xogo, e as disposicións adicionais segunda e décima da Lei 3/2013, do 4 de xuño, de creación da Comisión Nacional dos Mercados e da Competencia, para indicar que as competencias relacionadas coa xestión e recadación das taxas derivadas da xestión administrativa do xogo serán exercidas pola Axencia Estatal da Administración Tributaria.

A disposición derradeira oitava modifica a Lei 38/2015, do 29 de setembro, do sector ferroviario, introducindo unha nova disposición adicional vixésimo primeira que habilita o director da Axencia Estatal de Seguridade Ferroviaria, no marco das súas competencias e baixo certas condicións, para conceder, no ámbito da seguridade operacional ferroviaria suxeita a normativa nacional, exencións específicas cando se produzan circunstancias urxentes imprevistas ou necesidades operacionais urxentes. Deste xeito, permítense medidas excepcionais das cales derive unha recuperación graduada que evite o colapso e permita a recuperación da normalidade no sector, de maneira similar ao que sucedeu

coas medidas excepcionais adoptadas como consecuencia da situación de emerxencia derivada da COVID-19.

Na disposición derradeira novena inclúese unha modificación específica da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, para efectos de ampliar o prazo de entrada en vigor das previsións da disposición derradeira sétima da referida norma, no relativo ao rexistro electrónico de apoderamentos, o rexistro electrónico, o rexistro de empregados públicos habilitados, o punto de acceso xeral electrónico da Administración e o arquivo electrónico; ante a dificultade de concluír os procesos de adaptación necesarios antes do 2 de outubro de 2020, que é o prazo fixado actualmente, ampliase ata o 2 de abril de 2021, data a partir da cal producirán efectos as previsións sobre tales materias.

A disposición derradeira décima modifica o artigo quinto do Real decreto lei 6/2020, do 10 de marzo, polo que se adoptan determinadas medidas urxentes no ámbito económico e para a protección da saúde pública, referido á consideración excepcional como situación asimilada a accidente de traballo dos períodos de illamento, contaxio ou restrición nas saídas do municipio onde teñan o domicilio ou o seu centro de traballo as persoas traballadoras como consecuencia do virus COVID-19.

A disposición derradeira décimo primeira ocúpase da modificación do Real decreto lei 20/2020, do 29 de maio, polo que se establece o ingreso mínimo vital, antes indicada.

A disposición derradeira décimo segunda modifica o Real decreto lei 25/2020, do 3 de xullo, de medidas urxentes para apoiar a reactivación económica e o emprego, na parte que regula o programa de axudas á adquisición de vehículos para a renovación do parque circulante, con criterios de sustentabilidade e sociais, o Programa Renove, co fin de aclarar o procedemento de pagamento, realizar determinadas modificacións en materia orzamentaria e habilitar a entidade colaboradora que xestione o programa para distribuír os fondos aos beneficiarios.

A disposición derradeira décimo terceira establece o título competencial e correspóndelle á disposición derradeira décimo cuarta sinalar a data da súa entrada en vigor.

## VII

Con esta norma avánzase no cumprimento da meta 8.5 da Axenda 2030 para o desenvolvemento sustentable, é dicir, lograr o emprego pleno e produtivo e o traballo decente para todas as mulleres e os homes, incluídas a mocidade e as persoas con discapacidade, así como a igualdade de remuneración por traballo de igual valor; e das metas 8.4 e 11.6 da Axenda 2030, relativas á mellora progresiva da produción e o consumo eficientes, procurando desvincular o crecemento económico da degradación do ambiente, e á redución do impacto ambiental negativo per cápita da cidade.

Esta lei cumpre cos principios de boa regulación exixibles conforme o artigo 129 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas. Tal e como se pon de manifesto na motivación e nos obxectivos, a norma está chamada a proporcionar unha regulación adecuada e suficiente dos diferentes aspectos que singularizan a prestación do traballo a distancia e para o cal non abonda coa aplicación dos preceptos vixentes, deixándoo á autonomía das partes, o que podería comportar situacións de desprotección, desigualdade e descoñecemento de dereitos básicos dada a situación de asimetría e o espazo e medios particulares en que se desenvolve o traballo a distancia.

É eficaz e proporcional, xa que regula os aspectos imprescindibles para posibilitar o cumprimento do dito obxectivo, aspectos que foron postos de manifesto, entre outros, polo Acordo marco europeo sobre teletraballo de 2002. Cumpre tamén co principio de transparencia, xa que identifica claramente o seu propósito e se ofrece unha explicación completa do seu contido nas diferentes fases da súa tramitación.

Foi sometida aos trámites de audiencia e información públicas, e, de maneira específica, á consulta previa das organizacións sindicais e patronais máis representativas. Durante a tramitación do decreto lei de que procede solicitouse o ditame do Consello Económico e Social.

Esta lei apróbase ao abeiro do disposto no artigo 149.1.7.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup> da Constitución española, que lle atribúe ao Estado as competencias exclusivas nas materias de lexislación laboral, así como de bases e coordinación da planificación xeral da actividade económica.

## CAPÍTULO I

### Disposicións xerais

#### Artigo 1. *Ámbito de aplicación.*

As relacións de traballo ás cales lles resultará de aplicación esta lei serán aquelas en que concorran as condicións descritas no artigo 1.1 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, que se desenvolvan a distancia con carácter regular.

Entenderase que é regular o traballo a distancia que se preste, nun período de referencia de tres meses, un mínimo do trinta por cento da xornada ou a porcentaxe proporcional equivalente en función da duración do contrato de traballo.

#### Artigo 2. *Definicións.*

Para os efectos do establecido nesta lei, entenderase por:

a) «Traballo a distancia»: forma de organización do traballo ou de realización da actividade laboral conforme a cal esta se presta no domicilio da persoa traballadora ou no lugar elixido por esta, durante toda a súa xornada ou parte dela, con carácter regular.

b) «Teletraballo»: aquel traballo a distancia que se leva a cabo mediante o uso exclusivo ou prevalente de medios e sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicación.

c) «Traballo presencial»: aquel traballo que se presta no centro de traballo ou no lugar determinado pola empresa.

#### Artigo 3. *Limitacións no traballo a distancia.*

Nos contratos de traballo subscritos con menores e nos contratos en prácticas e para a formación e a aprendizaxe, só caberá un acordo de traballo a distancia que garanta, como mínimo, unha porcentaxe do cincuenta por cento de prestación de servizos presencial, sen prexuízo do desenvolvemento telemático, de ser o caso, da formación teórica vinculada a estes últimos.

#### Artigo 4. *Igualdade de trato e de oportunidades e non discriminación.*

1. As persoas que desenvolven traballo a distancia terán os mesmos dereitos que terían se prestan servizos no centro de traballo da empresa, salvo aqueles que sexan inherentes á realización da prestación laboral nel de maneira presencial, e non poderán sufrir prexuízo en ningunha das súas condicións laborais, incluídos retribución, estabilidade no emprego, tempo de traballo, formación e promoción profesional.

Sen prexuízo do previsto no parágrafo anterior, as persoas que desenvolven total ou parcialmente traballo a distancia terán dereito a percibir, como mínimo, a retribución total establecida conforme o seu grupo profesional, nivel, posto e funcións, así como os complementos establecidos para as persoas traballadoras que só prestan servizos de forma presencial, particularmente aqueles vinculados ás condicións persoais, aos resultados da empresa ou ás características do posto de traballo.

2. As persoas que desenvolven traballo a distancia non poderán sufrir ningún prexuízo nin modificación nas condicións pactadas, en particular en materia de tempo de traballo ou de retribución, polas dificultades, técnicas ou outras non imputables á persoa traballadora, que eventualmente se poidan producir, sobre todo en caso de teletraballo.

3. As empresas están obrigadas a evitar calquera discriminación, directa ou indirecta, particularmente por razón de sexo, idade, antigüidade ou grupo profesional ou discapacidade das persoas traballadoras que prestan servizos a distancia, asegurando a igualdade de trato e a prestación de apoios e realizando os axustes razoables que resulten procedentes.

Igualmente, as empresas están obrigadas a ter en conta as persoas teletraballadoras ou traballadoras a distancia e as súas características laborais no diagnóstico, implementación, aplicación, seguimento e avaliación de medidas e plans de igualdade.

4. De conformidade co previsto na normativa aplicable, as empresas deberán ter en conta as particularidades do traballo a distancia, especialmente do teletraballo, na configuración e aplicación de medidas contra o acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria e acoso laboral.

Na elaboración de medidas para a protección das vítimas de violencia de xénero deberanse ter especialmente en conta, dentro da capacidade de actuación empresarial neste ámbito, as posibles consecuencias e particularidades desta forma de prestación de servizos a prol da protección e garantía de dereitos sociolaborais destas persoas.

5. As persoas que realizan traballo a distancia teñen os mesmos dereitos que as persoas traballadoras presenciais en materia de conciliación e corresponsabilidade, incluído o dereito de adaptación á xornada establecido no artigo 34.8 do Estatuto dos traballadores, co fin de que non interfira o traballo coa vida persoal e familiar.

## CAPÍTULO II

### O acordo de traballo a distancia

#### *Sección 1.<sup>a</sup> Voluntariedade do traballo a distancia*

Artigo 5. *Voluntariedade do traballo a distancia e acordo de traballo a distancia.*

1. O traballo a distancia será voluntario para a persoa traballadora e para a empregadora e requirirá a sinatura do acordo de traballo a distancia regulado nesta lei, que poderá formar parte do contrato inicial ou realizarse nun momento posterior, sen que poida ser imposto en aplicación do artigo 41 do Estatuto dos traballadores, todo iso sen prexuízo do dereito ao traballo a distancia que poida recoñecer a lexislación ou a negociación colectiva.

2. A negativa da persoa traballadora a traballar a distancia, o exercicio da reversibilidade ao traballo presencial e as dificultades para o desenvolvemento adecuado da actividade laboral a distancia que estean exclusivamente relacionadas co cambio dunha prestación presencial a outra que inclúa traballo a distancia non serán causas xustificativas da extinción da relación laboral nin da modificación substancial das condicións de traballo.

3. A decisión de traballar a distancia desde unha modalidade de traballo presencial será reversible para a empresa e para a persoa traballadora. O exercicio desta reversibilidade poderase exercer nos termos establecidos na negociación colectiva ou, na súa falta, nos fixados no acordo de traballo a distancia a que se refire o artigo 7.

#### *Sección 2.<sup>a</sup> O acordo de traballo a distancia*

Artigo 6. *Obrigas formais do acordo de traballo a distancia.*

1. O acordo de traballo a distancia deberase realizar por escrito. Este acordo poderá estar incorporado ao contrato de traballo inicial ou realizarse nun momento posterior, pero, en todo caso, deberase formalizar antes de que se inicie o traballo a distancia.

2. A empresa deberalle entregar á representación legal das persoas traballadoras unha copia de todos os acordos de traballo a distancia que se realicen e das súas actualizacións, excluindo aqueles datos que, de acordo coa Lei orgánica 1/1982, do 5 de

maio, de protección civil do dereito á honra, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe, poidan afectar a intimidade persoal, de conformidade co previsto no artigo 8.4 do Estatuto dos traballadores. O tratamento da información facilitada estará sometido aos principios e garantías previstos na normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia entregaralla a empresa, nun prazo non superior a dez días desde a súa formalización, á representación legal das persoas traballadoras, que a asinarán para efectos de acreditar que se produciu a entrega.

Posteriormente, a dita copia enviarase á oficina de emprego. Cando non exista representación legal das persoas traballadoras, tamén deberá formalizarse copia básica e remitirse á oficina de emprego.

#### Artigo 7. *Contido do acordo de traballo a distancia.*

Será contido mínimo obrigatorio do acordo de traballo a distancia, sen prexuízo da regulación recollida respecto diso nos convenios ou acordos colectivos, o seguinte:

- a) Inventario dos medios, equipamentos e ferramentas que exige o desenvolvemento do traballo a distancia concertado, incluídos os consumibles e os elementos mobles, así como da vida útil ou período máximo para a renovación destes.
- b) Enumeración dos gastos que poida ter a persoa traballadora polo feito de prestar servizos a distancia, así como forma de cuantificación da compensación que obrigatoriamente debe aboar a empresa e momento e forma para realizar esta, que se corresponderá, de existir, coa previsión recollida no convenio ou acordo colectivo de aplicación.
- c) Horario de traballo da persoa traballadora e dentro del, de ser o caso, regras de dispoñibilidade.
- d) Porcentaxe e distribución entre traballo presencial e traballo a distancia, de ser o caso.
- e) Centro de traballo da empresa a que queda adscrita a persoa traballadora a distancia e onde, de ser o caso, desenvolverá a parte da xornada de traballo presencial.
- f) Lugar de traballo a distancia elixido pola persoa traballadora para o desenvolvemento do traballo a distancia.
- g) Duración de prazos de aviso previo para o exercicio das situacións de reversibilidade, de ser o caso.
- h) Medios de control empresarial da actividade.
- i) Procedemento que cómpre seguir no caso de se produciren dificultades técnicas que impidan o normal desenvolvemento do traballo a distancia.
- j) Instrucións ditadas pola empresa, coa participación da representación legal das persoas traballadoras, en materia de protección de datos, especificamente aplicables no traballo a distancia.
- k) Instrucións ditadas pola empresa, logo de información á representación legal das persoas traballadoras, sobre seguridade da información, especificamente aplicables no traballo a distancia.
- l) Duración do acordo de traballo a distancia.

#### Artigo 8. *Modificación do acordo de traballo a distancia e ordenación de prioridades.*

1. A modificación das condicións establecidas no acordo de traballo a distancia, incluída a porcentaxe de presencialidade, deberá ser obxecto de acordo entre a empresa e a persoa traballadora, e formalizarse por escrito con carácter previo á súa aplicación. Esta modificación será posta en coñecemento da representación legal das persoas traballadoras.

2. As persoas que realizan traballo a distancia desde o inicio da relación laboral durante a totalidade da súa xornada terán prioridade para ocuparen postos de traballo que se realizan total ou parcialmente de maneira presencial. Para estes efectos, a empresa informará estas persoas que traballan a distancia e a representación legal das persoas traballadoras dos postos de traballo vacantes de carácter presencial que se produzan.

3. Os convenios ou acordos colectivos poderán establecer os mecanismos e criterios polos cales a persoa que desenvolve traballo presencial pode pasar a traballo a distancia ou viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como as relacionadas coa formación, a promoción e a estabilidade no emprego de persoas con diversidade funcional ou con riscos específicos, coa existencia de pluriemprego ou pluriactividade ou coa concorrencia de determinadas circunstancias persoais ou familiares, así como coa ordenación das prioridades establecidas nesta lei.

No deseño destes mecanismos deberase evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero e deberase ter en conta o fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes, que deberá ser obxecto de diagnóstico e tratamento por parte do plan de igualdade que, de ser o caso, corresponda aplicar na empresa.

### CAPÍTULO III

#### **Dereitos das persoas traballadoras a distancia**

##### *Sección 1.<sup>a</sup> Dereito á carreira profesional*

###### *Artigo 9. Dereito á formación.*

1. As empresas deberán adoptar as medidas necesarias para garantir a participación efectiva nas accións formativas das persoas que traballan a distancia en termos equivalentes ás das persoas que prestan servizos no centro de traballo da empresa, e o desenvolvemento destas accións deberá atender, no posible, ás características da súa prestación de servizos a distancia.

2. A empresa deberalles garantir ás persoas que traballan a distancia a formación necesaria para o adecuado desenvolvemento da súa actividade tanto no momento de formalizar o acordo de traballo a distancia como cando se produzan cambios nos medios ou tecnoloxías utilizados.

###### *Artigo 10. Dereito á promoción profesional.*

As persoas que traballan a distancia terán dereito, nos mesmos termos que as que prestan servizos de forma presencial, á promoción profesional, e a empresa deberá informar aquelas, de maneira expresa e por escrito, das posibilidades de ascenso que se produzan, xa se trate de postos de desenvolvemento presencial ou a distancia.

##### *Sección 2.<sup>a</sup> Dereitos relativos á dotación e mantemento de medios e ao aboamento e compensación de gastos*

###### *Artigo 11. Dereito á dotación suficiente e mantemento de medios, equipamentos e ferramentas.*

1. As persoas que traballan a distancia terán dereito á dotación e ao mantemento adecuado por parte da empresa de todos os medios, equipamentos e ferramentas necesarios para o desenvolvemento da actividade, de conformidade co inventario incorporado no acordo referido no artigo 7 e cos termos establecidos, de ser o caso, no convenio ou acordo colectivo de aplicación. No caso de persoas traballadoras con discapacidade, a empresa asegurará que eses medios, equipamentos e ferramentas, incluídos os dixitais, sexan universalmente accesibles, para evitar calquera exclusión por esta causa.

2. Así mesmo, garantirase a atención precisa no caso de dificultades técnicas, especialmente no caso do teletraballo.

###### *Artigo 12. O dereito ao aboamento e compensación de gastos.*

1. O desenvolvemento do traballo a distancia deberá ser sufragado ou compensado pola empresa e non poderá supoñer a asunción, por parte da persoa traballadora, de

gastos relacionados cos equipamentos, ferramentas e medios vinculados ao desenvolvemento da súa actividade laboral.

2. Os convenios ou acordos colectivos poderán establecer o mecanismo para a determinación e compensación ou aboamento destes gastos.

### *Sección 3.<sup>a</sup> Dereitos con repercusión no tempo de traballo*

Artigo 13. *Dereito ao horario flexible nos termos do acordo.*

De conformidade cos termos establecidos no acordo de traballo a distancia e na negociación colectiva, respectando os tempos de dispoñibilidade obrigatoria e a normativa sobre tempo de traballo e descanso, a persoa que desenvolve traballo a distancia poderá flexibilizar o horario de prestación de servizos establecido.

Artigo 14. *Dereito ao rexistro horario adecuado.*

O sistema de rexistro horario que se regula no artigo 34.9 do Estatuto dos traballadores, de conformidade co establecido na negociación colectiva, deberá reflectir fielmente o tempo que a persoa traballadora que realiza traballo a distancia dedica á actividade laboral, sen prexuízo da flexibilidade horaria, e deberá incluír, entre outros, o momento de inicio e de finalización da xornada.

### *Sección 4.<sup>a</sup> Dereito á prevención de riscos laborais*

Artigo 15. *Aplicación da normativa preventiva no traballo a distancia.*

As persoas que traballan a distancia teñen dereito a unha adecuada protección en materia de seguridade e saúde no traballo, de conformidade co establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e a súa normativa de desenvolvemento.

Artigo 16. *Avaliación de riscos e planificación da actividade preventiva.*

1. A avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva do traballo a distancia deberán ter en conta os riscos característicos desta modalidade de traballo, poñendo especial atención nos factores psicosociais, ergonómicos e organizativos e de accesibilidade do contorno laboral efectivo. En particular, deberanse ter en conta a distribución da xornada, os tempos de dispoñibilidade e a garantía dos descansos e desconexións durante a xornada.

A avaliación de riscos unicamente debe acadar a zona habilitada para a prestación de servizos e non se estenderá ao resto de zonas da vivenda ou do lugar elixido para o desenvolvemento do traballo a distancia.

2. A empresa deberá obter toda a información acerca dos riscos a que está exposta a persoa que traballa a distancia, mediante unha metodoloxía que ofrezca confianza respecto dos seus resultados, e prever as medidas de protección que resulten máis adecuadas en cada caso.

Cando a obtención da dita información exixa a visita, por parte de quen teña competencias en materia preventiva, ao lugar en que, conforme o recollido no acordo a que se refire o artigo 7, se desenvolva o traballo a distancia, deberá emitirse informe escrito que xustifique a dita cuestión, que se lles entregará á persoa traballadora e ás delegadas e aos delegados de prevención.

A referida visita requirirá, en calquera caso, o permiso da persoa traballadora, de se tratar do seu domicilio ou do dunha terceira persoa física.

De non se conceder o dito permiso, o desenvolvemento da actividade preventiva por parte da empresa poderase efectuar con base na determinación dos riscos que derive da información solicitada da persoa traballadora segundo as instrucións do servizo de prevención.

*Sección 5.ª Dereitos relacionados co uso de medios dixitais**Artigo 17. Dereito á intimidade e á protección de datos.*

1. A utilización dos medios telemáticos e o control da prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente o dereito á intimidade e á protección de datos, nos termos previstos na Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais, de acordo cos principios de idoneidade, necesidade e proporcionalidade dos medios utilizados.

2. A empresa non poderá exixir a instalación de programas ou aplicacións en dispositivos propiedade da persoa traballadora, nin a utilización destes dispositivos no desenvolvemento do traballo a distancia.

3. As empresas deberán establecer criterios de utilización dos dispositivos dixitais respectando, en todo caso, os estándares mínimos de protección da súa intimidade de acordo cos usos sociais e cos dereitos recoñecidos legal e constitucionalmente. Na súa elaboración deberá participar a representación legal das persoas traballadoras.

Os convenios ou acordos colectivos poderán especificar os termos dentro dos cales as persoas traballadoras poden facer uso por motivos persoais dos equipamentos informáticos postos á súa disposición por parte da empresa para o desenvolvemento do traballo a distancia, tendo en conta os usos sociais dos ditos medios e as particularidades do traballo a distancia.

*Artigo 18. Dereito á desconexión dixital.*

1. As persoas que traballan a distancia, particularmente en teletraballo, teñen dereito á desconexión dixital fóra do seu horario de traballo nos termos establecidos no artigo 88 da Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro.

O deber empresarial de garantir a desconexión comporta unha limitación do uso dos medios tecnolóxicos de comunicación empresarial e de traballo durante os períodos de descanso, así como o respecto á duración máxima da xornada e a calquera límite e precaución en materia de xornada que dispoña a normativa legal ou convencional aplicable.

2. A empresa, logo de audiencia da representación legal das persoas traballadoras, elaborará unha política interna dirixida a persoas traballadoras, incluídas as que ocupen postos directivos, na cal definirán as modalidades de exercicio do dereito á desconexión e as accións de formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática. En particular, preservarse o dereito á desconexión dixital nos supostos de realización total ou parcial do traballo a distancia, así como no domicilio da persoa empregada vinculado ao uso con fins laborais de ferramentas tecnolóxicas.

Os convenios ou acordos colectivos de traballo poderán establecer os medios e as medidas adecuadas para garantir o exercicio efectivo do dereito á desconexión no traballo a distancia e a organización adecuada da xornada de forma que sexa compatible coa garantía de tempos de descanso.

*Sección 6.ª Dereitos colectivos**Artigo 19. Dereitos colectivos das persoas que traballan a distancia.*

1. As persoas traballadoras a distancia terán dereito a exercer os seus dereitos de natureza colectiva co mesmo contido e alcance que o resto das persoas traballadoras do centro ao cal están adscritas.

Para estes efectos, a negociación colectiva poderá establecer as condicións para garantir o exercicio dos dereitos colectivos das persoas traballadoras a distancia, en atención ás singularidades da súa prestación, con respecto pleno ao principio de igualdade



de trato e de oportunidades entre a persoa traballadora a distancia e a que desempeñe tarefas no establecemento da empresa.

2. A empresa deberalle subministrarlle á representación legal das persoas traballadoras os elementos precisos para o desenvolvemento da súa actividade representativa, entre eles o acceso ás comunicacións e aos enderezos electrónicos de uso na empresa e a implantación do taboleiro virtual, cando sexa compatible coa forma de prestación do traballo a distancia.

Deberase asegurar que non existen obstáculos para a comunicación entre as persoas traballadoras a distancia e os seus representantes legais, así como co resto de persoas traballadoras.

3. Deberase garantir que as persoas traballadoras a distancia poden participar de maneira efectiva nas actividades organizadas ou convocadas pola súa representación legal ou polo resto das persoas traballadoras en defensa dos seus intereses laborais, en particular a súa participación efectiva presencial para o exercicio do dereito a voto nas eleccións a representantes legais.

#### CAPÍTULO IV

#### **Facultades de organización, dirección e control empresarial no traballo a distancia**

Artigo 20. *Protección de datos e seguridade da información.*

1. As persoas traballadoras, no desenvolvemento do traballo a distancia, deberán cumprir as instrucións que establecese a empresa no marco da lexislación sobre protección de datos, logo de participación da representación legal das persoas traballadoras.

2. As persoas traballadoras deberán cumprir as instrucións sobre seguridade da información especificamente fixadas pola empresa, logo de información á súa representación legal, no ámbito do traballo a distancia.

Artigo 21. *Condicións e instrucións de uso e conservación de equipamentos ou útiles informáticos.*

As persoas traballadoras deberán cumprir as condicións e instrucións de uso e conservación establecidas na empresa en relación cos equipamentos ou útiles informáticos, dentro dos termos que, de ser o caso, se establezan na negociación colectiva.

Artigo 22. *Facultades de control empresarial.*

A empresa poderá adoptar as medidas que xulgue máis oportunas de vixilancia e control para verificar o cumprimento, por parte da persoa traballadora, das súas obrigas e deberes laborais, incluída a utilización de medios telemáticos, e na súa adopción e aplicación gardará a consideración debida á súa dignidade e terá en conta, de ser o caso, as súas circunstancias persoais, como a concorrencia dunha discapacidade.

Disposición adicional primeira. *O traballo a distancia na negociación colectiva.*

1. Os convenios ou acordos colectivos poderán establecer, en atención á especificidade da actividade concreta do seu ámbito, a identificación dos postos de traballo e das funcións susceptibles de seren realizadas a través do traballo a distancia, as condicións de acceso e desenvolvemento da actividade laboral mediante esta modalidade, a duración máxima do traballo a distancia, así como contidos adicionais no acordo de traballo a distancia e cantas outras cuestións se considere necesario regular.

2. Os convenios ou acordos colectivos poderán regular unha xornada mínima presencial no traballo a distancia, o exercicio da reversibilidade ao traballo nos locais da empresa, unha porcentaxe ou período de referencia inferiores aos fixados nesta lei para os efectos de cualificar como «regular» esta modalidade de execución da actividade laboral, unha porcentaxe de traballo presencial dos contratos formativos diferente á

prevista nel, sempre que non se subscriban con menores de idade, así como as posibles circunstancias extraordinarias de modulación do dereito á desconexión.

Disposición adicional segunda. *Persoal laboral ao servizo das administracións públicas.*

As previsións contidas nesta lei non serán de aplicación ao persoal laboral ao servizo das administracións públicas, que se rexerá nesta materia pola súa normativa específica.

Disposición adicional terceira. *Domicilio para efectos de considerar a autoridade laboral competente e os servizos e programas públicos de fomento de emprego aplicables.*

No traballo a distancia, considerarase como domicilio de referencia, para efectos de considerar a autoridade laboral competente e os servizos e programas públicos de fomento do emprego aplicables, aquel que figure como tal no contrato de traballo e, na súa falta, o domicilio da empresa ou do centro ou lugar físico de traballo.

Disposición adicional cuarta. *Consideración como continxencia profesional derivada de accidente de traballo das enfermidades padecidas polo persoal que presta servizo en centros sanitarios ou sociosanitarios como consecuencia do contaxio do virus SARS-CoV-2 durante o estado de alarma.*

1. Desde a declaración da pandemia internacional pola Organización Mundial da Saúde e ata que as autoridades sanitarias levanten todas as medidas de prevención adoptadas para facer fronte á crise sanitaria ocasionada pola COVID-19, as prestacións da Seguridade Social que cause o persoal que presta servizos en centros sanitarios ou sociosanitarios, inscritos nos rexistros correspondentes e que, no exercicio da súa profesión, contraese o virus SARS-CoV-2 por ter estado exposto a ese risco específico durante a prestación de servizos sanitarios e sociosanitarios, cando así o acrediten os servizos de Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral, consideraranse derivadas de accidente de traballo ao entender cumpridos os requisitos exixidos no artigo 156.2.e) do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro.

2. O contaxio e o padecemento da enfermidade acreditarase mediante o correspondente parte de accidente de traballo que se deberá ter expedido dentro do mesmo período de referencia.

3. Nos casos de falecemento, considerarase que a causa é accidente de traballo sempre que o falecemento se producise dentro dos cinco anos seguintes ao contaxio da enfermidade e derivado dela, de conformidade co disposto no artigo 217.2 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social.

Disposición adicional quinta. *Convenios de colaboración entre as entidades xestoras da Seguridade Social, as comunidades autónomas e o Instituto Nacional de Xestión Sanitaria para o control e seguimento da incapacidade temporal.*

Nos convenios de colaboración que formalicen as entidades xestoras da Seguridade Social coas comunidades autónomas e co Instituto Nacional de Xestión Sanitaria para o control e seguimento da incapacidade temporal poderase prever o anticipo de ata a contía total do importe previsto no respectivo convenio para o financiamento das actuacións que desenvolverán as comunidades autónomas e o Instituto Nacional de Xestión Sanitaria.

Para estes efectos, con carácter previo á formalización dos convenios a que se refire o parágrafo anterior, requirirase a autorización do Consello de Ministros. Con esta finalidade, o titular do Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, logo de informe do Ministerio de Facenda, elevará a oportuna proposta ao Consello de Ministros.

Non será de aplicación, para o caso exclusivo destes convenios, o disposto no número 1 do artigo 47 da Lei xeral orzamentaria, no que se refire á necesidade de iniciar a execución do gasto no propio exercicio en que se adquire o compromiso do gasto.

Disposición adicional sexta. *Réxime fiscal aplicable á final da «UEFA Women's Champions League 2020».*

Un. Réxime fiscal da entidade organizadora da final da «UEFA Women's Champions League 2020» e dos equipos participantes:

As persoas xurídicas residentes en territorio español constituídas con motivo da final da «UEFA Women's Champions League 2020» pola entidade organizadora ou polos equipos participantes estarán exentas do imposto sobre sociedades polas rendas obtidas durante a celebración do acontecemento e na medida en que estean directamente relacionadas coa súa participación nel.

O establecido no parágrafo anterior aplicarase igualmente no imposto sobre a renda de non residentes aos establecementos permanentes que a entidade organizadora da final da «UEFA Women's Champions League 2020» ou os equipos participantes constitúan en España con motivo do acontecemento polas rendas obtidas durante a súa celebración e na medida en que estean directamente relacionadas coa súa participación nel.

Estarán exentas as rendas obtidas sen establecemento permanente pola entidade organizadora da final da «UEFA Women's Champions League 2020» ou polos equipos participantes, xeradas con motivo da celebración da final da «UEFA Women's Champions League 2020» e na medida en que estean directamente relacionadas coa súa participación naquela.

Dous. Réxime fiscal das persoas físicas que presten servizos á entidade organizadora ou aos equipos participantes:

1. Non se considerarán obtidas en España as rendas que perciban as persoas físicas que non sexan residentes en España, polos servizos que presten á entidade organizadora ou aos equipos participantes, xeradas con motivo da celebración da final da «UEFA Women's Champions League 2020» e na medida en que estean directamente relacionadas coa súa participación naquela.

2. As persoas físicas que adquiran a condición de contribuíntes polo imposto sobre a renda das persoas físicas como consecuencia do seu desprazamento a territorio español con motivo da final da «UEFA Women's Champions League 2020» poderán optar por tributar polo imposto sobre a renda de non residentes, nos termos e nas condicións previstos no artigo 93 da Lei 35/2006, do 28 de novembro, do imposto sobre a renda das persoas físicas e de modificación parcial das leis dos impostos sobre sociedades, sobre a renda de non residentes e sobre o patrimonio.

Tres. Réxime alfandegueiro e tributario aplicable ás mercadorías que se importen para afectalas ao desenvolvemento e á celebración da final da «UEFA Women's Champions League 2020»:

1. Con carácter xeral, o réxime alfandegueiro aplicable ás mercadorías que se importen para a súa utilización na celebración e no desenvolvemento da final da «UEFA Women's Champions League 2020» será o que resulte das disposicións contidas no Regulamento (UE) n.º 952/2013 do Parlamento Europeo e do Consello, do 9 de outubro de 2013, polo que se establece o Código alfandegueiro da Unión, e demais lexislación alfandegueira de aplicación.

2. Sen prexuízo do anterior, e conforme o artigo 251 do Código alfandegueiro da Unión e o artigo 7 do Convenio relativo á importación temporal, feito en Istambul o 26 de xuño de 1990, as mercadorías a que se refire o número 1 deste punto que se vinculen ao réxime alfandegueiro de importación temporal poderán permanecer ao abeiro do dito réxime por un prazo máximo de 24 meses desde a súa vinculación a el, que, en todo caso, expirará, como máis tarde, o 31 de decembro do ano seguinte ao da finalización da final da «UEFA Women's Champions League 2020».

3. Autorízase o Departamento de Alfándegas e Impostos Especiais da Axencia Estatal de Administración Tributaria para que adopte as medidas necesarias para a execución do disposto neste número tres.

Catro. Imposto sobre o valor engadido:

1. Por excepción ao disposto no ordinal 2.º do artigo 119 bis da Lei 37/1992, do 28 de decembro, do imposto sobre o valor engadido, non se exixirá o requisito de reciprocidade na devolución a empresarios ou profesionais non establecidos na Comunidade que soporten ou satisfagan cotas do imposto como consecuencia da realización de operacións relacionadas coa celebración da final da «UEFA Women's Champions League 2020».

2. Por excepción do establecido no ordinal 7.º do número un do artigo 164 da Lei 37/1992, cando se trate de empresarios ou profesionais non establecidos na Comunidade, Canarias, Ceuta ou Melilla, ou nun Estado co cal existan instrumentos de asistencia mutua análogos aos instituídos na Comunidade, non será necesario que nomeen un representante para efectos do cumprimento das obrigas impostas na dita lei.

3. Os empresarios ou profesionais non establecidos no territorio de aplicación do imposto que teñan a condición de suxeitos pasivos e que soporten ou satisfagan cotas como consecuencia da realización de operacións relacionadas coa final da «UEFA Women's Champions League 2020» terán dereito á devolución das ditas cotas ao final de cada período de liquidación.

Para os ditos empresarios ou profesionais, o período de liquidación coincidirá co mes natural e deberán presentar as súas declaracións-liquidacións durante os 20 primeiros días naturais do mes seguinte ao período de liquidación. Con todo, as declaracións-liquidacións correspondentes ao último período do ano deberanse presentar durante os trinta primeiros días naturais do mes de xaneiro.

O establecido no parágrafo anterior non determinará a obriga para os ditos empresarios ou profesionais da xestión dos libros de rexistro do imposto a través da sede electrónica da Axencia Estatal de Administración Tributaria, a que se refire o artigo 62.6 do Regulamento do imposto sobre o valor engadido, aprobado polo Real decreto 1624/1992, do 29 de decembro.

O disposto neste punto será igualmente aplicable á entidade organizadora do acontecemento, aos equipos participantes e ás persoas xurídicas a que se refire o número 1 anterior.

Con todo, cando se trate de empresarios ou profesionais non establecidos nos cales concorran os requisitos previstos nos artigos 119 ou 119 bis da Lei 37/1992, do 28 de decembro, a devolución das cotas soportadas efectuarase conforme o procedemento establecido nos ditos artigos e nos artigos 31 e 31 bis do Regulamento do imposto, aprobado polo Real decreto 1624/1992.

4. Respecto ás operacións relacionadas cos bens vinculados ao réxime de importación temporal con exención total de dereitos, a que se alude no número tres anterior, resultará aplicable o disposto no artigo 24 da Lei do imposto.

5. O prazo a que se refire a alínea g) do número 3 do artigo 9 da Lei do imposto será, en relación cos bens que se utilicen temporalmente na celebración e no desenvolvemento da final da «UEFA Women's Champions League 2020», o previsto no número 2 do punto tres anterior.

6. A regra establecida no número dous do artigo 70 da Lei do imposto non resultará aplicable aos servizos do número 1 deste punto cando sexan prestados polas persoas xurídicas residentes en España constituídas con motivo do acontecemento pola entidade organizadora da final da «UEFA Women's Champions League 2020» polos equipos participantes e estean en relación coa organización, coa promoción ou co apoio do dito acontecemento.

Disposición adicional sétima. *Tipo impositivo aplicable do imposto sobre o valor engadido ás entregas, importacións e adquisicións intracomunitarias de bens necesarios para combater os efectos da COVID-19.*

Con efectos desde a entrada en vigor do Real decreto lei 15/2020, do 21 de abril, de medidas urxentes complementarias para apoiar a economía e o emprego, e vixencia ata o 31 de outubro de 2020, aplicaráselles o tipo do 0 por cento do imposto sobre o valor

engadido ás entregas de bens, importacións e adquisicións intracomunitarias de bens referidos no anexo desta lei cuxos destinatarios sexan entidades de dereito público, clínicas ou centros hospitalarios, ou entidades privadas de carácter social a que se refire o número tres do artigo 20 da Lei 37/1992, do 28 de decembro, do imposto sobre o valor engadido. Estas operacións documentaranse en factura como operacións exentas.

Disposición adicional oitava. *Profesorado de formación profesional.*

Habílanse as administracións educativas para que, mentres non se complete o desenvolvemento regulamentario previsto no artigo 95, números 2, 3 e 4, da Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación, poidan realizar selección de funcionarios de carreira das convocatorias en curso derivadas das ofertas de emprego público anteriores á entrada en vigor da Lei orgánica 3/2020, do 29 de decembro, pola que se modifica a Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación, no corpo de profesores técnicos de formación profesional, así como nomeamentos de persoal interino nese corpo, cos requisitos que existían para el.

Disposición transitoria primeira. *Situacións de traballo a distancia existentes no momento da entrada en vigor desta lei.*

1. Esta lei será integramente aplicable ás relacións de traballo vixentes e que estivesen reguladas, con anterioridade á súa publicación, por convenios ou acordos colectivos sobre condicións de prestación de servizos a distancia, desde o momento en que estes perdan a súa vixencia.

No caso de que os convenios ou acordos referidos no punto anterior non prevexan un prazo de duración, esta norma resultará de aplicación integramente unha vez transcurrido un ano desde a súa publicación no «Boletín Oficial del Estado», salvo que as partes asinantes destes acordos expresamente un prazo superior que, como máximo, poderá ser de tres anos.

2. En ningún caso a aplicación desta lei poderá ter como consecuencia a compensación, absorción ou desaparición de calquera dereito ou condición máis beneficiosa de que viñesen desfrutando as persoas que prestasen con carácter previo os seus servizos a distancia, que se reflectirán no acordo de traballo a distancia, de conformidade co previsto no artigo 7.

O acordo de traballo a distancia regulado na sección segunda do capítulo II desta lei deberase formalizar no prazo de tres meses desde que esta norma resulte de aplicación á relación laboral concreta. En idéntico prazo deberanse efectuar adaptacións ou modificacións dos acordos de traballo a distancia de carácter individual vixentes na data de publicación desta lei, non derivados de convenios ou acordos colectivos.

Disposición transitoria segunda. *Irretroactividade.*

As infraccións na orde social cometidas con anterioridade á entrada en vigor do número dous da disposición derradeira primeira desta lei sancionaranse conforme as contías sancionatorias previstas con anterioridade á dita data.

Disposición transitoria terceira. *Traballo a distancia como medida de contención sanitaria derivada da COVID-19.*

Ao traballo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación do artigo 5 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, ou como consecuencia das medidas de contención sanitaria derivadas da COVID-19, e mentres estas se manteñan, seguiralle resultando de aplicación a normativa laboral ordinaria.

En todo caso, as empresas estarán obrigadas a dotar dos medios, equipamentos, ferramentas e consumibles que exige o desenvolvemento do traballo a distancia, así como ao mantemento que resulte necesario.

De ser o caso, a negociación colectiva establecerá a forma de compensación dos gastos derivados para a persoa traballadora desta forma de traballo a distancia, se existen e non fosen xa compensados.

Disposición transitoria cuarta. *Procedementos para o recoñecemento do ingreso mínimo vital iniciados antes da entrada en vigor desta lei en que non se ditase resolución expresa.*

Aos procedementos para o recoñecemento do ingreso mínimo vital en que non se ditase resolución expresa na data de entrada en vigor desta lei seralles de aplicación o que a continuación se establece:

1. O prazo para resolver e notificar será o de seis meses previsto no artigo 25.3 do Real decreto lei 20/2020, do 29 de maio, polo que se establece o ingreso mínimo vital, mesmo cando na data de entrada en vigor desta lei transcorresen tres meses desde a presentación da solicitude. Para ese efecto, o período transcorrido sen se ter ditado resolución expresa será tido en conta para o cómputo dos seis meses establecidos no citado artigo 25.3.

2. Con independencia do estado en que se encontre o procedemento para o recoñecemento da prestación económica do ingreso mínimo vital no momento da entrada en vigor desta disposición transitoria, comprobarase o cumprimento por parte dos interesados da condición de vulnerabilidade establecida no artigo 7.1.b) do Real decreto lei 20/2020, do 29 de maio, como requisito necesario para poder continuar a súa tramitación. No caso de que non quedase acreditado o dito requisito, ditarase resolución en que se declare a imposibilidade de continuar a tramitación do procedemento.

Fronte a esta resolución, poderase interpoñer reclamación administrativa previa en materia de prestacións de seguridade social, de acordo co establecido no artigo 71 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, e cuxo obxecto se limitará a coñecer sobre a posibilidade de seguir o procedemento, en razón do cumprimento do requisito de vulnerabilidade establecido no citado artigo 7.1.b), polo que a estimación da reclamación previa terá como único efecto permitir que siga a tramitación administrativa.

A continuación do procedemento non obstará para a desestimación da solicitude se a entidade xestora efectúa novas comprobacións que determinen o incumprimento do requisito de vulnerabilidade previsto no indicado artigo 7.1.b).

Disposición derradeira primeira. *Modificación do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto.*

Un. Modifícase o número 1 do artigo 7 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, coa seguinte redacción:

«1. Non formalizar por escrito o contrato de traballo, cando este requisito sexa exigible ou o solicitase a persoa traballadora, ou non formalizar o acordo de traballo a distancia nos termos e cos requisitos legal e convencionalmente previstos.»

Dous. Modifícase o artigo 40 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, que queda redactado da seguinte maneira:

«Artigo 40. *Contía das sancións.*

1. As infraccións en materia de relacións laborais e emprego, en materia de seguridade social, sen prexuízo do disposto no número 3 seguinte, en materia de movementos migratorios e traballo de estranxeiros, en materia de empresas de traballo temporal e empresas usuarias, excepto as que se refiran a materias de

prevención de riscos laborais, que quedarán encadradas no número 2 deste artigo, así como as infraccións por obstrución, sancionaranse:

- a) As leves, no seu grao mínimo, con multas de 70 a 150 euros, no seu grao medio, de 151 a 370 euros, e no seu grao máximo, de 371 a 750 euros.
- b) As graves, con multa, no seu grao mínimo, de 751 a 1.500 euros, no seu grao medio, de 1.501 a 3.750 euros, e no seu grao máximo, de 3.751 a 7.500 euros.
- c) As moi graves, con multa, no seu grao mínimo, de 7.501 a 30.000 euros, no seu grao medio, de 30.001 a 120.005 euros, e no seu grao máximo, de 120.006 euros a 225.018 euros.
- d) As infraccións sinaladas nos artigos 22.3, 23.1.b) e 23.1.k) sancionaranse:

1.º A infracción grave do artigo 22.3 sancionárase coa multa seguinte: no seu grao mínimo, con multa do 50 ao 65 por cento do importe das cotas da Seguridade Social e demais conceptos de recadación conxunta non ingresados, incluídos recargas, xuros e custas; no seu grao medio, con multa do 65,01 ao 80 por cento, e no seu grao máximo, con multa do 80,01 ao 100 por cento.

2.º A infracción moi grave do artigo 23.1.b) sancionárase coa multa seguinte: no seu grao mínimo, con multa do 100,01 ao 115 por cento do importe das cotas da Seguridade Social e demais conceptos de recadación conxunta non ingresados, incluídos recargas, xuros e custas; no seu grao medio, con multa do 115,01 ao 130 por cento, e no seu grao máximo, con multa do 130,01 ao 150 por cento.

3.º A infracción moi grave do artigo 23.1.k) sancionárase coa multa seguinte: no seu grao mínimo, con multa do 100,01 ao 115 por cento do importe das cotas da Seguridade Social non ingresadas e descontadas aos traballadores ou do exceso do desconto previsto legalmente, incluídos recargas, xuros e custas; no seu grao medio, con multa do 115,01 ao 130 por cento, e no seu grao máximo, con multa do 130,01 ao 150 por cento.

e) As infraccións sinaladas nos artigos 22.2, 22.7.a), 22.16 e 23.1.a) sancionaranse:

1.º A infracción grave dos artigos 22.2, 22.7.a) e 22.16 sancionárase coa multa seguinte: no seu grao mínimo, de 3.750 a 7.500 euros, no seu grao medio, de 7.501 a 9.600 euros, e no seu grao máximo, de 9.601 a 12.000 euros.

2.º A infracción moi grave do artigo 23.1.a) sancionárase coa multa seguinte: no seu grao mínimo, de 12.001 a 30.000 euros, no seu grao medio, de 30.001 a 120.005 euros, e no seu grao máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

Non obstante, cando con ocasión dunha mesma actuación de inspección se detecten varias infraccións das recollidas neste punto, a sanción que, de ser o caso, se propoña para cada unha delas, graduada conforme os criterios contidos no artigo 39.2 que procedan, incrementarase:

Nun 20 por cento en cada infracción cando se trate de dous traballadores, beneficiarios ou solicitantes.

Nun 30 por cento en cada infracción cando se trate de tres traballadores, beneficiarios ou solicitantes.

Nun 40 por cento en cada infracción cando se trate de catro traballadores, beneficiarios ou solicitantes.

Nun 50 por cento en cada infracción cando se trate de cinco ou máis traballadores, beneficiarios ou solicitantes.

En ningún caso, a contía correspondente á infracción prevista no artigo 22.2 poderá exceder os 12.000 euros, nin a prevista no artigo 23.1.a) poderá exceder os 225.018 euros para cada unha das infraccións.

f) Cando a actuación inspectora de que derive a obstrución sexa dirixida á comprobación da situación de alta dos traballadores que presten servizos nunha

empresa e o incumprimento das obrigas do empresario poida dar lugar á comisión das infraccións tipificadas nos artigos 22.2 e 23.1.a), as infraccións por obstrución sancionaranse:

1.º As cualificadas como graves: no seu grao mínimo, con multa de 3.750 a 7.500 euros, no seu grao medio, de 7.501 a 9.600 euros, e no seu grao máximo, de 9.601 a 12.000 euros.

2.º As cualificadas como moi graves: no seu grao mínimo, cunha multa de 12.001 a 30.000 euros, no seu grao medio, de 30.001 a 120.005 euros, e no seu grao máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

As sancións impostas polas infraccións moi graves tipificadas nas letras d), e) e f) do número 1 do artigo 16, e nas letras a) e h) do número 1 do artigo 23, así como as sancións por obstrución cualificadas como moi graves no parágrafo anterior, unha vez firmes, faranse públicas na forma que se prevexa regulamentariamente.

2. As infraccións en materia de prevención de riscos laborais sancionaranse:

a) As leves, no seu grao mínimo, con multa de 45 a 485 euros, no seu grao medio, de 486 a 975 euros, e no seu grao máximo, de 976 a 2.450 euros.

b) As graves, con multa, no seu grao mínimo, de 2.451 a 9.830 euros, no seu grao medio, de 9.831 a 24.585 euros, e no seu grao máximo, de 24.586 a 49.180 euros.

c) As moi graves, con multa, no seu grao mínimo, de 49.181 a 196.745 euros, no seu grao medio, de 196.746 a 491.865 euros, e no seu grao máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

As sancións impostas por infraccións moi graves, unha vez firmes, faranse públicas na forma que se determine regulamentariamente.

As infraccións, por faltas graves e moi graves das entidades especializadas que actúen como servizos de prevención alleos ás empresas, das persoas ou entidades que desenvolvan a actividade de auditoría do sistema de prevención das empresas e das entidades acreditadas para desenvolveren ou certificaren a formación en materia de prevención de riscos laborais poderán dar lugar, ademais de ás multas previstas neste artigo, á cancelación da acreditación outorgada pola autoridade laboral.

3. As sancións en materia de seguridade social cando deriven de actas de infracción e liquidación que se refiran aos mesmos feitos e se efectúen simultaneamente reduciranse automaticamente ao 50 por cento da súa contía se o suxeito infractor manifesta a súa conformidade coa liquidación efectuada e ingresa o seu importe no prazo procedente. Esta redución automática só se poderá aplicar no caso de que a contía da liquidación supere a da sanción proposta inicialmente.

4. As infraccións en materia de cooperativas sancionaranse:

a) As leves, con multa de 450 a 905 euros.

b) As graves, con multa de 906 a 4.545 euros.

c) As moi graves, con multa de 4.546 a 45.504 euros.»

Disposición derradeira segunda. *Modificación da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.*

A Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda modificada do seguinte modo:

Un. Modifícase o título da sección 4.ª do capítulo V do título II do libro segundo, coa seguinte redacción:

«Sección 4.ª *Mobilidade xeográfica, modificacións substanciais de condicións de traballo, traballo a distancia, suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou derivadas de forza maior.*»



Dous. Incorporárase un novo artigo 138 bis, coa seguinte redacción:

«Artigo 138 bis. *Tramitación en reclamacións sobre acceso, reversión e modificación do traballo a distancia.*

1. O procedemento para as reclamacións sobre acceso, reversión e modificación do traballo a distancia rexeráse polas seguintes regras:

a) A persoa traballadora dispoñerá dun prazo de vinte días hábiles, a partir de que a empresa lle comunique a súa negativa ou a súa desconformidade coa proposta realizada pola persoa traballadora, para presentar demanda perante o xulgado do social.

b) O órgano xurisdiccional poderá solicitar informe urxente da Inspección de Traballo e Seguridade Social, para o cal lle remitirá copia da demanda e dos documentos que a acompañen. O informe versará sobre a negativa ou a desconformidade comunicada pola empresa respecto da proposta realizada pola persoa traballadora e demais circunstancias concurrentes.

c) O procedemento será urxente e daráselle tramitación preferente. O acto da vista deberase sinalar dentro dos cinco días seguintes ao da admisión da demanda. A sentenza ditarase no prazo de tres días. Contra esta non procederá recurso, salvo cando se acumúlase pretensión de resarcimento de prexuízos que, pola súa contía, poida dar lugar a recurso de suplicación, caso en que o pronunciamento será executivo desde que se dite a sentenza.

2. Cando a causa da reclamación en materia de traballo a distancia estea relacionada co exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, recoñecidos legal ou convencionalmente, rexeráse polo procedemento establecido no artigo 139.»

Disposición derradeira terceira. *Modificación do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.*

O texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, queda modificado do seguinte modo:

Un. Modifícase o artigo 13, que queda redactado como segue:

«Artigo 13. *Traballo a distancia.*

As persoas traballadoras poderán prestar traballo a distancia nos termos previstos na Lei 10/2021, de traballo a distancia.»

Dous. Modifícase a letra a) do número 1 do artigo 23, coa seguinte redacción:

«a) Ao disfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia para elixir quenda de traballo e para acceder ao traballo a distancia, se tal é o réxime instaurado na empresa, e o posto ou funcións son compatibles con esta forma de realización do traballo, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.»

Tres. Modifícase o número 8 do artigo 37, coa seguinte redacción:

«8. As persoas traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de vítimas do terrorismo terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa. Tamén terán dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia ou a

deixar de facelo se este for o sistema establecido, sempre en ambos os casos que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatible co posto e funcións desenvolvidas pola persoa.

Estes dereitos poderanse exercer nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes legais das persoas traballadoras, ou conforme o acordo entre a empresa e as persoas traballadoras afectadas. Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderalles a estas e serán de aplicación as regras establecidas no punto anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.»

Disposición derradeira cuarta. *Modificación da Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria.*

Con efectos desde a entrada en vigor desta lei e vixencia indefinida engádesse unha nova alínea h) ao número 2 do artigo 54 da Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria, coa seguinte redacción:

«h) Os destinados ao sistema de protección por cesamento de actividade.»

Disposición derradeira quinta. *Modificación da Lei 59/2003, do 19 de decembro, de sinatura electrónica.*

Engádesse un novo número 6 ao artigo 13 da Lei 59/2003, do 19 de decembro, de sinatura electrónica, co seguinte teor:

«6. Mediante orde da persoa titular do Ministerio de Asuntos Económicos e Transformación Dixital determinaranse as condicións e os requisitos técnicos aplicables á verificación da identidade e, se procede, outros atributos específicos da persoa solicitante dun certificado cualificado, mediante outros métodos de identificación que acheguen unha seguridade equivalente en termos de fiabilidade á presenza física.»

Disposición derradeira sexta. *Modificación da disposición transitoria primeira da Lei 13/2011, do 27 de maio, de regulación do xogo.*

Modifícase o primeiro parágrafo da disposición transitoria primeira da Lei 13/2011, do 27 de maio, de regulación do xogo, que queda redactado do seguinte modo:

«As competencias previstas para a Comisión Nacional do Xogo serán exercidas pola Dirección Xeral de Ordenación do Xogo do Ministerio de Consumo, salvo as relacionadas coa xestión e recadación das taxas ás cales se refire o artigo 49 desta lei, que serán exercidas pola Axencia Estatal de Administración Tributaria.»

Disposición derradeira sétima. *Modificación da Lei 3/2013, do 4 de xuño, de creación da Comisión Nacional dos Mercados e da Competencia.*

A Lei 3/2013, do 4 de xuño, de creación da Comisión Nacional dos Mercados e da Competencia, queda modificada como segue:

Un. O número 3 da disposición adicional segunda queda redactado do seguinte modo:

«3. As referencias contidas en calquera norma do ordenamento xurídico á Comisión Nacional do Xogo entenderanse realizadas á Dirección Xeral de Ordenación do Xogo do Ministerio de Consumo que a substitúe e asume as súas competencias, nos termos previstos na disposición adicional décima.»

Dous. A disposición adicional décima queda redactada do seguinte modo:

«Disposición adicional décima. *Funcións que asumen a Dirección Xeral de Ordenación do Xogo do Ministerio de Consumo e a Axencia Estatal de Administración Tributaria en materia de xogo.*

A Dirección Xeral de Ordenación do Xogo do Ministerio de Consumo asumirá o obxecto, as funcións e as competencias que a Lei 13/2011, do 27 de maio, de regulación do xogo, lle atribúe á extinta Comisión Nacional do Xogo, salvo as relacionadas coa xestión e recadación das taxas ás cales se refire o artigo 49 da dita lei, que serán exercidas pola Axencia Estatal de Administración Tributaria.»

Disposición derradeira oitava. *Modificación da Lei 38/2015, do 29 de setembro, do sector ferroviario.*

Modifícase a Lei 38/2015, do 29 de setembro, do sector ferroviario, para engadir unha nova disposición adicional vixésimo primeira do seguinte teor:

«Disposición adicional vixésimo primeira. *Exencións en materia operacional ferroviaria en situacións de emerxencia.*

Habílitase a persoa titular da Dirección da Axencia Estatal de Seguridade Ferroviaria, no marco das súas competencias, para concederlles de oficio, aos titulares ou solicitantes de licenzas, certificados, habilitacións ou autorizacións, exencións específicas ao cumprimento da normativa aplicable en materia operacional ferroviaria nos ámbitos non regulados pola normativa da Unión Europea, cando se produzan circunstancias urxentes imprevistas ou necesidades operativas urxentes, sempre que se cumpran todas as condicións seguintes:

- a) Que non sexa posible facer fronte a esas circunstancias ou necesidades de forma adecuada cumprindo os requisitos aplicables;
- b) Que se garanta a seguridade en caso necesario mediante a aplicación das correspondentes medidas de mitigación;
- c) Que se mitigue calquera posible distorsión das condicións do mercado como consecuencia da concesión da exención na medida do posible;
- d) Que o alcance e a duración da exención estean limitados ao que resulte estritamente necesario e que esta se aplique sen ocasionar discriminación.

Así mesmo, as ditas exencións poderanse emitir, de se cumpriren todas as condicións mencionadas no parágrafo anterior, logo de solicitude dos interesados en que se motive adecuadamente o seu cumprimento, se especifiquen as circunstancias urxentes imprevistas ou as necesidades operativas urxentes e que inclúa, por parte do solicitante, as medidas de mitigación que permitan establecer un nivel de seguridade operacional equivalente.»

Disposición derradeira novena. *Modificación da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.*

Modifícase a disposición derradeira sétima da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, que queda redactada como segue:

«Disposición derradeira sétima. *Entrada en vigor.*

Esta lei entrará en vigor ao ano da súa publicación no “Boletín Oficial del Estado”.

Con todo, as previsións relativas ao rexistro electrónico de apoderamentos, rexistro electrónico, rexistro de empregados públicos habilitados, punto de acceso

xeral electrónico da Administración e arquivo único electrónico producirán efectos a partir do día 2 de abril de 2021.»

Disposición derradeira décima. *Modificación do Real decreto lei 6/2020, do 10 de marzo, polo que se adoptan determinadas medidas urxentes no ámbito económico e para a protección da saúde pública.*

O artigo quinto do Real decreto lei 6/2020, do 10 de marzo, polo que se adoptan determinadas medidas urxentes no ámbito económico e para a protección da saúde pública, queda redactado no seguintes termos:

«Artigo quinto. *Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de traballo dos períodos de illamento, contaxio ou restrición nas saídas do municipio onde teñan o domicilio ou o seu centro de traballo as persoas traballadoras como consecuencia do virus COVID-19.*

1. Co obxecto de protexer a saúde pública, consideraranse, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de traballo, exclusivamente para a prestación económica de incapacidade temporal do sistema da Seguridade Social, aqueles períodos de illamento ou contaxio das persoas traballadoras provocados polo virus COVID-19, salvo que se probe que o contaxio da enfermidade se contraeu con causa exclusiva na realización do traballo nos termos que sinala o artigo 156 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro, caso en que será cualificada como accidente de traballo.

Co mesmo carácter excepcional, con efectos desde o inicio da situación de restrición da saída ou entrada a un municipio, e mediante o correspondente parte de baixa, estenderase esta protección a aqueles traballadores que se vexan obrigados a desprazarse de localidade para prestaren servizos nas actividades non afectadas polo Real decreto 463/2020, do 14 de marzo, polo que se declara o estado de alarma para a xestión da situación de crise sanitaria ocasionada pola COVID-19, sempre que a autoridade competente acordase restrinxir a saída, ou a entrada, de persoas do municipio onde os ditos traballadores teñan o seu domicilio, ou onde a empresa teña o seu centro de traballo no caso de que o traballador teña o seu domicilio noutro municipio, e a autoridade competente lles denegase de forma expresa a posibilidade de desprazarse, non poidan realizar o seu traballo de forma telemática por causas non imputables á empresa para a cal prestan os seus servizos ou ao propio traballador e non teñan dereito a percibir ningunha outra prestación pública.

A acreditación do acordo de restrición da poboación onde o traballador ten o seu domicilio, ou a empresa o seu centro de traballo, e a denegación da posibilidade de desprazamento realizarase mediante certificación expedida polo concello do domicilio ou, de ser o caso, polo do centro de traballo afectado pola restrición ante o correspondente órgano do servizo público de saúde.

De igual forma, a imposibilidade de realización do traballo de forma telemática acreditarase mediante unha certificación da empresa ou unha declaración responsable no caso dos traballadores por conta propia ante o mesmo órgano do servizo público de saúde.

No suposto de traballadores por conta allea que teñan o domicilio en distinto municipio ao do centro de traballo, ademais do previsto no parágrafo anterior, requirirase acreditar:

- a) O domicilio do traballador mediante o correspondente certificado de empadramento.
- b) Que o traballador desenvolve o seu traballo no centro sito no municipio afectado pola restrición, mediante a correspondente certificación da empresa.

c) Que a empresa non pechou o centro de traballo, mediante a correspondente certificación da empresa.

2. A duración desta prestación excepcional virá determinada polo parte de baixa e a correspondente alta.

Sempre que a autoridade competente acordase restrinxir, con anterioridade á entrada en vigor do Real decreto 463/2020, do 14 de marzo, as saídas ou as entradas do municipio onde teñan o domicilio ou no cal teña o centro de traballo a empresa en que prestan os seus servizos, de se tratar das persoas traballadoras por conta allea ás cales se refire o artigo 1 do Real decreto lei 10/2020, do 29 de marzo, polo que se regula un permiso retribuído recuperable para as persoas traballadoras por conta allea que non presten servizos esenciais, co fin de reducir a mobilidade da poboación no contexto da loita contra a COVID-19, expedirase un parte de baixa con efectos desde a data de inicio da restrición e un parte de alta con efectos do 29 de marzo de 2020.

De se tratar de traballadores por conta propia ou autónomos, cando a restrición adoptada con anterioridade á entrada en vigor do Real decreto 463/2020, do 14 de marzo, restrinxa a súa saída do municipio onde teñan o seu domicilio ou, tendo o seu domicilio noutro, vexan restrinxida a entrada no municipio impedíndolles totalmente a realización da súa actividade, o dereito á prestación comezará co parte de baixa desde a data de inicio da restrición e durará ata a data da súa finalización, e non poderá durar, en ningún caso, máis alá da data de finalización do estado de alarma.

Este subsidio por incapacidade temporal é incompatible cos salarios que se percibisen, así como co dereito a calquera outra prestación económica da Seguridade Social, incluída a incapacidade temporal por continxencias comúns ou profesionais. Nestes supostos, percibirase a prestación da Seguridade Social distinta ao subsidio previsto neste artigo.

Para efectos do previsto no parágrafo anterior, o traballador deberá presentar, ante o correspondente órgano do servizo público de saúde, certificación da empresa acreditativa da non percepción de salarios.

3. Poderá causar dereito a esta prestación a persoa traballadora por conta propia ou allea que se encontre, na data do feito causante, en situación de alta en calquera dos réximes da Seguridade Social.

4. A data do feito causante será a data en que se acorde o illamento, a restrición ou a enfermidade do traballador, sen prexuízo de que o parte de baixa se expida con posterioridade a esa data.»

Disposición derradeira décimo primeira. *Modificación do Real decreto lei 20/2020, do 29 de maio, polo que se establece o ingreso mínimo vital.*

Un. Modifícanse os números 1 e 2 do artigo 7, que pasan a ter a seguinte redacción:

«Artigo 7. *Requisitos de acceso.*

1. Todas as persoas beneficiarias, estean ou non integradas nunha unidade de convivencia, deberán cumprir os seguintes requisitos:

a) Ter residencia legal e efectiva en España e tido de forma continuada e ininterrompida durante, polo menos, o ano inmediatamente anterior á data de presentación da solicitude. Non se exixirá este prazo respecto:

1.º Dos menores incorporados á unidade de convivencia por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento familiar permanente.

2.º Das persoas vítimas de trata de seres humanos e de explotación sexual.

3.º Das mulleres vítimas de violencia de xénero.

Para efectos do mantemento do dereito a esta prestación, entenderase que unha persoa ten a súa residencia habitual en España mesmo cando tivese estadias no estranxeiro, sempre que estas non superen os noventa días naturais ao longo de cada ano natural ou cando a ausencia do territorio español estea motivada por causas de enfermidade debidamente xustificadas.

b) Atoparse en situación de vulnerabilidade económica por carecer de rendas, ingresos ou patrimonio suficientes, nos termos establecidos no artigo 8.

c) Ter solicitado as pensións e prestacións públicas vixentes que se determinen regulamentariamente, ás cales poidan ter dereito. En todo caso, quedan exceptuados os salarios sociais, rendas mínimas de inserción ou axudas análogas de asistencia social concedidas polas comunidades autónomas.

2. As persoas beneficiarias a que se refire o artigo 4.1.b), que sexan menores de 30 anos na data da solicitude, deberán ter tido residencia legal e efectiva en España e ter vivido de forma independente durante, polo menos, os tres anos inmediatamente anteriores á indicada data.

Entenderase que unha persoa viviu de forma independente sempre que acredite que o seu domicilio foi distinto ao dos seus proxenitores, titores ou acolletores durante os tres anos inmediatamente anteriores á solicitude, e no dito período permanecese durante polo menos doce meses, continuados ou non, en situación de alta en calquera dos réximes que integran o sistema da Seguridade Social, incluído o de clases pasivas do Estado, ou nunha mutualidade de previsión social alternativa ao réxime especial da Seguridade Social dos traballadores por conta propia ou autónomos.

Este requisito non se lles exixirá ás persoas que, por seren vítimas de violencia de xénero, abandonasen o seu domicilio habitual, ás que iniciasen os trámites de separación ou divorcio ou ás que se encontren noutras circunstancias que se poidan determinar regulamentariamente.»

Dous. Modifícanse os números 4, 5, 6 e 7, e introdúcese un novo número 8 no artigo 19, coa seguinte redacción:

«4. A existencia da unidade de convivencia acreditarase co libro de familia, certificado do rexistro civil, e cos datos existentes nos padróns municipais relativos aos rexistrados na mesma vivenda. Para estes efectos, o Instituto Nacional da Seguridade Social terá acceso á base de datos de coordinación dos padróns municipais do Instituto Nacional de Estatística para a confirmación dos requisitos exixidos.

No entanto, cando dela non se poida deducir a coincidencia cos datos que se fixeron constar na solicitude da prestación, solicitarase a achega do correspondente certificado de empadramento, histórico e colectivo do período requirido en cada suposto, referidos aos domicilios onde residen ou residiron os membros da unidade de convivencia, expedido polo concello en virtude do establecido no artigo 83.3 do Regulamento de poboación e demarcación territorial das entidades locais.

Tanto os datos obtidos do Instituto Nacional de Estatística como, de ser o caso, o certificado de empadramento citado, servirán igualmente para acreditar a existencia da unidade de convivencia a que se refire o artigo 6.2.c) ou de que o solicitante a que se refire o artigo 4.1.b) vive só ou compartindo domicilio cunha unidade de convivencia da cal non forma parte.

Para os efectos dos datos relativos ao padrón municipal, de conformidade co previsto nos parágrafos anteriores, non se requirirá o consentimento das persoas empadroadas no domicilio do solicitante.

A existencia de parella de feito acreditarase mediante certificación da inscrición nalgún dos rexistros específicos existentes nas comunidades autónomas ou concellos do lugar de residencia ou documento público en que conste a constitución da dita parella. Tanto a mencionada inscrición como a formalización do

correspondente documento público deberán producirse cunha antelación mínima de dous anos con respecto á data da solicitude da prestación.

O inicio dos trámites de separación ou divorcio, ou a súa existencia, acreditarase coa presentación da demanda ou coa correspondente resolución xudicial.

5. A acreditación de ter vivido de forma independente respecto aos proxenitores, titores ou acolletores, durante polo menos tres anos conforme o previsto no artigo 7.2, efectuarase mediante os datos facilitados polo Instituto Nacional de Estadística ou, de ser o caso, o certificado de empadramento histórico e colectivo en que consten todas as persoas empadroadas no domicilio do solicitante durante o dito período, de conformidade co previsto no número 4.

Para os efectos dos datos relativos ao padrón municipal, de conformidade co previsto no punto anterior, non se requirirá o consentimento das persoas empadroadas no domicilio do solicitante.

6. A condición de vítima de violencia de xénero acreditarase por calquera dos medios establecidos no artigo 23 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

A condición de vítima de trata de seres humanos e de explotación sexual acreditarase a través dun informe emitido polos servizos públicos encargados da atención integral a estas vítimas ou polos servizos sociais, así como por calquera outro medio de acreditación que se determine regulamentariamente.

7. Os requisitos de ingresos e patrimonio establecidos neste real decreto lei, para o acceso e mantemento da prestación económica de ingreso mínimo vital, realizaraos a entidade xestora conforme a información que se solicite por medios telemáticos da Axencia Estatal de Administración Tributaria e nas facendas tributarias forais de Navarra e dos territorios históricos do País Vasco. Para tales efectos, tomarase como referencia a información que conste nesas facendas públicas respecto do exercicio anterior a aquel en que se realiza esa actividade de recoñecemento ou control, ou, na súa falta, a información que conste máis actualizada nas ditas administracións públicas.

Na súa solicitude, cada interesado autorizará expresamente a Administración que tramita a súa solicitude para que solicite os seus datos tributarios da Axencia Estatal de Administración Tributaria, dos órganos competentes das comunidades autónomas, da Facenda Foral de Navarra ou deputacións forais do País Vasco e da Dirección Xeral do Catastro Inmobiliario, conforme o artigo 95.1.k) da Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria ou, de ser o caso, na normativa foral aplicable.

O disposto no parágrafo anterior enténdese sen prexuízo da cesión de datos tributarios legalmente prevista con ocasión da colaboración no descubrimento de fraudes na obtención e disfrute de prestacións á Seguridade Social no número 1.c) do citado artigo 95 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria ou, de ser o caso, na normativa foral aplicable.

8. En ningún caso será exixible ao solicitante a acreditación de feitos, datos ou circunstancias que a Administración da Seguridade Social deba coñecer por si mesma, tales como a situación do beneficiario en relación co sistema da Seguridade Social, ou a percepción, por parte dos membros da unidade de convivencia, doutra prestación económica que conste no Rexistro de Prestacións Sociais Públicas.»

Tres. Modifícase o artigo 25, que pasa a ter a seguinte redacción:

«Artigo 25. *Tramitación.*

1. Unha vez recibida a solicitude da prestación, o órgano competente, con carácter previo á súa admisión, procederá a comprobar se os beneficiarios que vivan sós ou formando parte dunha unidade de convivencia, en función dos datos declarados na solicitude presentada, cumpren o requisito de vulnerabilidade previsto no artigo 7.1.b).

Fronte á resolución de inadmisión, que deberá ser ditada no prazo de 30 días, poderase interpoñer reclamación administrativa previa en materia de prestacións da Seguridade Social, de acordo co establecido no artigo 71 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, e cuxo obxecto se limitará a coñecer sobre a causa de inadmisión.

A admisión da solicitude non obstará para a súa desestimación se, durante a instrución do procedemento, a entidade xestora efectúa novas comprobacións que determinen o incumprimento do requisito de vulnerabilidade previsto no artigo 7.1.b).

2. Admitida a trámite a solicitude, procederá iniciar a instrución do procedemento administrativo co fin de comprobar o cumprimento dos requisitos determinantes do recoñecemento da prestación.

3. O Instituto Nacional da Seguridade Social ditará resolución e notificaralla á persoa solicitante, no prazo máximo de seis meses desde a data de entrada no seu rexistro da solicitude.

Transcorrido o dito prazo sen que se notificase resolución expresa, entenderase desestimada.

No suposto de persoas sen domicilio empadroadas ao abeiro do previsto nas correspondentes instrucións técnicas aos concellos sobre a xestión do padrón municipal, as notificacións serán efectuadas nos servizos sociais do municipio ou, de ser o caso, na sede ou centro da entidade en que as persoas interesadas figuren empadroadas.

4. No caso de que, con posterioridade á solicitude, o interesado non achegase a documentación a que se obrigase na declaración responsable prevista no artigo 24.2, con carácter previo a ditar resolución a entidade xestora requirirao para ese efecto. Neste caso, quedará suspendido o procedemento durante o prazo máximo de tres meses. Se, transcorrido o dito prazo, non presentase a documentación requirida, producirase a caducidade do procedemento.»

Catro. Modifícase o artigo 33, que pasa a ter a seguinte redacción:

«Artigo 33. *Obrigas das persoas beneficiarias.*

1. As persoas titulares do ingreso mínimo vital estarán suxeitas, durante o tempo de percepción da prestación, ás seguintes obrigas:

a) Proporcionar a documentación e información precisa para a acreditación dos requisitos e a conservación da prestación, así como para garantir a recepción de notificacións e comunicacións.

b) Comunicar calquera cambio ou situación que poida dar lugar á modificación, suspensión ou extinción da prestación, no prazo de trinta días naturais desde que estes se produzan.

c) Comunicar calquera cambio de domicilio ou de situación no padrón municipal que afecte persoalmente os ditos titulares ou calquera outro membro que forme parte da unidade de convivencia, no prazo de trinta días naturais desde que se produzan.

d) Reintegrar o importe das prestacións indebidamente percibidas.

e) Comunicar á entidade xestora, con carácter previo, as saídas ao estranxeiro, tanto do titular como dos membros da unidade de convivencia, por un período, continuado ou non, superior a noventa días naturais durante cada ano natural, así como, de ser o caso, xustificar a ausencia do territorio español de conformidade co previsto no último parágrafo do artigo 7.1.a).

f) Presentar anualmente declaración correspondente ao imposto sobre a renda das persoas físicas.

g) Se non están traballando e son persoas maiores de idade ou menores emancipadas, acreditar, dentro dos seis meses seguintes á notificación da



resolución pola cal se concede a prestación, que figuran inscritas como demandantes de emprego, salvo nos seguintes supostos:

1.º Estar a cursar estudos regrados e ser menor de 28 anos. De ser o caso, o prazo de seis meses para acreditar a inscrición como demandante de emprego iniciarase na data en que o beneficiario faga 28 anos de idade.

2.º Ter suscrito o convenio especial regulado no Real decreto 615/2007, do 11 de maio, polo que se regula a Seguridade Social dos cuidadores das persoas en situación de dependencia.

3.º Estar a percibir unha pensión contributiva de incapacidade permanente en grao de absoluta ou grande invalidez, unha pensión de invalidez non contributiva ou unha pensión de xubilación contributiva ou ter feito os 65 anos de idade.

4.º Estar afectado por unha discapacidade nun grao igual ou superior ao 65 por cento.

5.º Ter recoñecida unha situación de dependencia, conforme o disposto na Lei 39/2006, do 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia.

A situación de demandante de emprego quedará acreditada co documento expedido para o efecto pola Administración competente ou mediante o acceso por parte da entidade xestora a través dos medios electrónicos habilitados para o efecto.

h) En caso de compatibilizar a prestación do ingreso mínimo vital coas rendas do traballo ou a actividade económica conforme co previsto no artigo 8.4, cumprir as condicións establecidas para o acceso e o mantemento da dita compatibilidade.

i) Participar nas estratexias de inclusión que promova o Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, previstas no artigo 28.1, nos termos que se establezan.

j) Calquera outra obriga que se poida establecer regulamentariamente.

2. As persoas integrantes da unidade de convivencia estarán obrigadas a:

a) Comunicar o falecemento do titular.

b) Poñer en coñecemento da Administración calquera feito que distorza o fin da prestación outorgada.

c) Presentar anualmente declaración correspondente ao imposto sobre a renda das persoas físicas.

d) Cumprir as obrigas que o punto anterior impón ao titular e que este, calquera que sexa o motivo, non leva a cabo.

e) Se non están traballando e son maiores de idade ou menores emancipados, acreditar, dentro dos seis meses seguintes á notificación da resolución pola cal se concede a prestación, que figuran inscritas como demandantes de emprego, coas mesmas condicións e modo de acreditación que as sinaladas no punto anterior para as persoas titulares.

f) En caso de compatibilizar a prestación do ingreso mínimo vital coas rendas do traballo ou a actividade económica conforme o previsto no artigo 8.4, cumprir as condicións establecidas para o acceso e o mantemento da dita compatibilidade.

g) Participar nas estratexias de inclusión que promova o Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, previstas no artigo 28.1, nos termos que se establezan.

h) Cumprir calquera outra obriga que se poida establecer regulamentariamente.»

Cinco. Modifícase a disposición transitoria primeira, que pasa a ter a seguinte redacción:

«Disposición transitoria primeira. *Prestacións económicas transitorias de ingreso mínimo vital ata o 31 de decembro de 2021.*

1. O Instituto Nacional da Seguridade Social recoñeceralles durante 2020 a prestación transitoria de ingreso mínimo vital aos actuais beneficiarios da asignación económica por fillo ou menor a cargo do sistema da Seguridade Social que, na data de entrada en vigor deste real decreto lei, reúnan os requisitos que se expoñen nos puntos seguintes, sempre que o importe da prestación transitoria de ingreso mínimo vital sexa igual ou superior ao importe da asignación económica que viñesen percibindo.

2. Os requisitos para percibir a prestación transitoria serán os seguintes:

a) Ser beneficiario da asignación económica por fillo ou menor a cargo sen discapacidade ou con discapacidade inferior ao 33 por cento.

b) Formar parte dunha unidade de convivencia constituída exclusivamente polo beneficiario dunha asignación económica por fillo ou menor a cargo sen discapacidade ou con discapacidade inferior ao 33 por cento, o outro proxenitor en caso de convivencia, e os fillos ou menores a cargo causantes da dita asignación por fillo a cargo.

c) Encontrarse a unidade de convivencia referida no punto anterior en situación de vulnerabilidade económica por carecer de patrimonio, rendas ou ingresos suficientes, nos termos establecidos no artigo 8 deste real decreto lei.

d) Que a asignación económica que se perciba, ou a suma de todas elas no suposto de que sexan varias as asignacións, sexa inferior ao importe da prestación de ingreso mínimo vital.

3. O Instituto Nacional da Seguridade Social recoñecerá, así mesmo, a prestación transitoria de ingreso mínimo vital, cando concorran os seguintes requisitos:

a) Ser beneficiario da asignación económica por fillo ou menor a cargo sen discapacidade ou con discapacidade inferior ao 33 por cento.

b) Cando o número total de conviventes que consta nas bases de datos de poboación dispoñible que o Instituto Nacional de Estatística cede periodicamente á dita Axencia Estatal de Administración Tributaria para fins de estudo e análise sexa maior que o número de integrantes da unidade de convivencia prevista no número 2.b), para os exclusivos efectos do previsto neste número 3, a unidade de convivencia estará constituída unicamente polo beneficiario dunha asignación económica por fillo ou menor a cargo sen discapacidade ou con discapacidade inferior ao 33 por cento, polo outro proxenitor en caso de convivencia e polos fillos ou menores a cargo causantes da dita asignación por fillo a cargo.

c) Encontrarse a unidade de convivencia referida no punto anterior en situación de vulnerabilidade económica por carecer de patrimonio, rendas ou ingresos suficientes, nos termos establecidos no artigo 8 deste real decreto lei.

Sempre que, ademais, a suma das rendas e ingresos do total de conviventes non supere a contía mensual da renda garantida que lles correspondería no caso de que constitúan unha unidade de convivencia, nos termos establecidos neste real decreto lei.

d) Que a asignación económica por fillo ou menor a cargo do sistema da Seguridade Social que se perciba, ou a suma de todas elas no suposto de que sexan varias as asignacións, sexa inferior ao importe da prestación transitoria establecida neste punto.

4. Para os exclusivos efectos da comprobación do cumprimento do previsto na letra b) do número 2 e na letra b) e segundo parágrafo da c) do número 3, a Axencia Estatal de Administración Tributaria, logo de autorización do Instituto Nacional de Estadística, cederá, sen consentimento dos interesados, a información relativa á agrupación das persoas nos fogares que consta nas bases de datos de poboación dispoñible que o Instituto Nacional de Estadística cede periodicamente á dita Axencia Estatal de Administración Tributaria para fins de estudo e análise. A dita información só será utilizada pola Secretaría Xeral de Obxectivos e Políticas de Inclusión e Previsión Social do Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións para realizar as actuacións necesarias que permitan determinar os beneficiarios con dereito a prestacións de ingreso mínimo vital nos termos establecidos nesta disposición transitoria.

5. Para os exclusivos efectos da comprobación do cumprimento do establecido nos números 2.c) e 3.c), o Instituto Nacional da Seguridade Social solicitaralle á Axencia Estatal de Administración Tributaria e esta remitiralle a información estritamente necesaria relativa a ingresos e patrimonio das unidades de convivencia previstas nos números 2.b) e 3.b), que permitan determinar os beneficiarios con dereito a prestacións de ingreso mínimo vital nos termos establecidos nesta disposición transitoria. A dita información só será utilizada para a finalidade indicada e o procedemento de intercambio de información entre a Axencia Estatal de Administración Tributaria e o Instituto Nacional da Seguridade Social, sen necesidade de solicitar o consentimento dos interesados.

6. Nos supostos en que as unidades de convivencia descritas nos números 2.b) e 3.b) teñan o seu domicilio na Comunidade Foral de Navarra ou na do País Vasco, a referencia á Axencia Estatal de Administración Tributaria realizada no parágrafo anterior entenderase referida ás facendas tributarias forais de Navarra e dos territorios históricos do País Vasco, respectivamente. Nestes supostos, o recoñecemento das prestacións quedará supeditado á remisión, por parte das facendas tributarias forais correspondentes, da información necesaria para poder levalo a cabo.

7. As prestacións transitorias de ingreso mínimo vital serán incompatibles coa asignación económica por fillo ou menor a cargo sen discapacidade ou con discapacidade inferior ao 33 por cento, e esta quedará suspendida durante a vixencia daquelas.

8. O Instituto Nacional da Seguridade Social notificaralles aos beneficiarios que cumpran os requisitos exixidos nos números 2 e 3 desta disposición transitoria a resolución en que se recoñeza o dereito á prestación transitoria correspondente, e o dereito de opción entre a percepción desta prestación e a asignación económica por fillo ou menor a cargo que veña percibindo.

9. No prazo de trinta días naturais, contados desde a notificación da resolución da prestación transitoria correspondente, o interesado poderá exercer o seu dereito de opción por seguir mantendo a asignación económica por fillo ou menor a cargo. A dita opción producirá efectos desde a data de efectos económicos da prestación transitoria correspondente e, de ser o caso, procederase á correspondente regularización económica.

No caso de que non se exerza o dereito de opción dentro do prazo sinalado, entenderase que opta por percibir a prestación transitoria que corresponda.

10. Se, unha vez recoñecido o dereito á prestación transitoria, a unidade de convivencia se modifica, aplicarase o previsto neste real decreto lei, en canto á obriga de comunicación, cumprimento de requisitos e revisión da prestación.

En calquera caso, a contía da prestación transitoria actualizarase con efectos do día 1 de xaneiro de 2021, tomando como referencia os ingresos anuais computables do exercicio anterior. Cando a variación dos ingresos anuais computables do exercicio anterior motive a extinción da prestación, esta producirá igualmente efectos a partir do día 1 de xaneiro do ano seguinte a aquel a que correspondan os

ditos ingresos. Noutro caso, renovarase a percepción da asignación económica por fillo ou menor a cargo, sempre que se manteñan os requisitos para ser beneficiario desta prestación.

O dereito á prestación transitoria extinguirase a partir da data da resolución da solicitude da prestación de ingreso mínimo vital ou, de ser o caso, na data dos seus efectos económicos se esta for posterior. No caso de que a data de efectos económicos for anterior e a contía da prestación de ingreso mínimo vital for superior á da prestación transitoria procederá, de ser o caso, á correspondente regularización.

11. A partir do 1 de xaneiro de 2022, a prestación transitoria devirá na prestación de ingreso mínimo vital, sempre que se reúnan os requisitos establecidos neste real decreto lei e o interesado achegue, antes do 31 de decembro de 2021, a documentación que para ese efecto lle sexa requirida polo Instituto Nacional da Seguridade Social.

Para a determinación da situación de vulnerabilidade teranse en conta o patrimonio, a renda e os ingresos de todos os membros que integran a unidade de convivencia configurada nos termos previstos no artigo 6 desta norma.

Noutro caso, restablecerase a percepción da asignación económica por fillo ou menor a cargo, sempre que se manteñan os requisitos para ser beneficiario desta prestación.

12. Os beneficiarios da asignación económica por fillo ou menor a cargo, do sistema da Seguridade Social, aos cales non lles fose notificada a resolución de recoñecemento de ningunha das prestacións transitorias, e cumpran os requisitos previstos no número 2 ou 3 desta disposición transitoria, poderán solicitar o seu recoñecemento ante o Instituto Nacional da Seguridade Social. A prestación recoñecerase, de ser o caso, con efectos desde a data de entrada en vigor deste real decreto lei, sempre que se presente ata o 31 de decembro de 2020. Noutro caso, os efectos económicos serán do día primeiro do mes seguinte á presentación da solicitude.

13. Así mesmo, o Instituto Nacional da Seguridade Social poderá, ata o 31 de decembro de 2020, recoñecer a prestación de ingreso mínimo vital a aquelas persoas beneficiarias dalgunha das distintas rendas de inserción ou básicas establecidas polas comunidades autónomas. Para iso, as comunidades autónomas, se obtiveron a conformidade para a remisión dos datos dos seus beneficiarios ao Instituto Nacional da Seguridade Social para efectos do recoñecemento da prestación, comunicaranlle ao referido instituto, a través dos protocolos telemáticos de intercambio de información habilitados para o efecto, os datos necesarios para a identificación dos potenciais beneficiarios, que deberá incluír un certificado emitido pola correspondente comunidade autónoma, acreditativo da constitución dunha unidade de convivencia conforme establece o artigo 6 e do cumprimento dos requisitos a que se refiren os artigos 4, 5 e o artigo 7 deste real decreto lei, así como de que se encontra no seu poder toda a documentación que probe o cumprimento dos ditos requisitos, coa excepción da vulnerabilidade económica a que se refire o artigo 8 deste real decreto lei, que será analizada polo Instituto Nacional da Seguridade Social. Este certificado será suficiente para que a dita entidade xestora considere cumpridos os ditos requisitos, sen prexuízo da obriga das comunidades autónomas de remitiren ao referido instituto toda a documentación no prazo máximo de seis meses contados desde o 1 de xaneiro de 2021 ou cando a solicite para a resolución de calquera reclamación.

No caso de que se emitise un certificado en que se conforme a documentación e se recoñecese unha prestación que, posteriormente, sexa declarada indebida e non for posible recuperar o importe aboado, os prexuízos ocasionados serán por conta da comunidade autónoma certificadora.

Os expedientes resoltos polo Instituto Nacional da Seguridade Social comunicaránselles ás comunidades autónomas a través dos protocolos informáticos establecidos.

14. Para a aplicación desta disposición poderanse comezar a realizar as operacións técnicas necesarias para a posta en marcha da prestación desde o 29 de maio de 2020, de conformidade co previsto no artigo 11.1 deste real decreto lei.»

Seis. Modifícase a disposición transitoria segunda, que pasa a ter a seguinte redacción:

«Disposición transitoria segunda. *Presentación de solicitudes.*

As solicitudes de acceso á prestación económica poderanse presentar a partir do día 15 de xuño de 2020. Se a solicitude se presenta antes do 1 de xaneiro de 2021, os efectos económicos retrotraeranse ao día 1 de xuño de 2020 sempre que, nesta data, se acrediten todos os requisitos para o seu acceso. En caso de non cumprir os requisitos na referida data, os efectos económicos fixaranse o día primeiro do mes seguinte a aquel en que se cumpran os requisitos.

Se a solicitude se presenta despois do 31 de decembro de 2020, os efectos económicos fixaranse o día primeiro do mes seguinte á presentación da solicitude, de conformidade co previsto no artigo 11.1 deste real decreto lei.»

Disposición derradeira décimo segunda. *Modificación do Real decreto lei 25/2020, do 3 de xullo, de medidas urxentes para apoiar a reactivación económica e o emprego.*

Modifícase o Real decreto lei 25/2020, do 3 de xullo, de medidas urxentes para apoiar a reactivación económica e o emprego, no seguintes termos:

Un. Modifícase o número 1 do artigo 44, que queda redactado como segue:

«1. Para a xestión das subvencións poderán intervir unha ou varias entidades colaboradoras que deberán cumprir os requisitos e as obrigas e desempeñar as funcións establecidas nos artigos 13 e 15 da Lei 38/2003, do 17 de novembro, e será seleccionada con observancia ao disposto no artigo 16 da dita lei. En caso de seleccionar entidade colaboradora, poderán actuar como tal unicamente as entidades públicas empresariais e as sociedades mercantís estatais. A entidade colaboradora entregará e distribuirá os fondos orzamentarios dos pagamentos aos beneficiarios.»

Dous. Modifícase o número 4 do artigo 46, que queda redactado como segue:

«4. Con posterioridade ao ditado da resolución de concesión, procederase ao pagamento da axuda ao beneficiario por unha contía que deberá coincidir co indicado na solicitude. Os pagamentos realizaranse mediante transferencia a unha conta bancaria indicada polo beneficiario no cuestionario de solicitude.»

Tres. Modifícase a letra d) do artigo 47, que queda redactada como segue:

«d) O beneficiario da axuda deberá manter a titularidade do vehículo e a súa matriculación en España polo menos durante dous anos desde o momento da concesión da subvención, excepto para operacións de *renting*, para as cales o contrato de arrendamento deberá establecer unha duración mínima de dous anos desde a data da súa entrada en vigor, e a súa formalización terá data igual ou posterior ao 15 de xuño de 2020.»

Catro. Modifícase a disposición adicional primeira, que queda redactada como segue:

«Apróbase a concesión dun crédito extraordinario por importe total de 250 millóns de euros no Ministerio de Industria, Comercio e Turismo, distribuído por aplicacións orzamentarias como se indica:

20.09.422B.772. “A empresas privadas. Plan Renove, dentro do Plan de impulso da cadea de valor da industria da automoción”. 38 millóns de euros.

20.09.422B.782. “A familias e institucións sen fins de lucro. Plan Renove, dentro do Plan de impulso da cadea de valor da industria da automoción”. 212 millóns de euros.

O financiamento do crédito extraordinario realizarase de conformidade co artigo 46 da Lei 6/2018, do 3 de xullo, de orzamentos xerais do Estado para 2018.

Coa aprobación deste real decreto lei outórgase a autorización a que se refire o artigo 10.2 da Lei 38/2003, do 17 de novembro, xeral de subvencións.

De conformidade co disposto no artigo 58.a) da Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria, os remanentes de crédito que, no momento da finalización deste exercicio, se rexistren nas dúas aplicacións orzamentarias sinaladas poderán ser incorporados aos créditos do exercicio 2021.»

Disposición derradeira décimo terceira. *Título competencial.*

Esta lei apróbase ao abeiro do disposto no artigo 149.1.7.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup> da Constitución española, que lle atribúe ao Estado as competencias exclusivas nas materias de lexislación laboral, así como de bases e coordinación da planificación xeral da actividade económica.

Disposición derradeira décimo cuarta. *Entrada en vigor.*

Esta lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado», excepto o número dous da disposición derradeira primeira, que modifica o artigo 40 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, que entrará en vigor o 1 de outubro de 2021.

Por tanto,  
Mando a todos os españois, particulares e autoridades, que cumbran e fagan cumprir esta lei.

Madrid, 9 de xullo de 2021.

FELIPE R.

O presidente do Goberno,  
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN

## ANEXO

## Relación de bens a que se refire a disposición adicional sétima

	Nome do produto	Descrición do ben/produto	Código NC
1	Dispositivos médicos.	Respiradores para cuidados intensivos e subintensivos.	ex 9019 20 00
		Ventiladores (aparells para a respiración artificial). Divisores de fluxo.	ex 9019 20 00 ex 9019 20
		Outros aparellos de oxigenoterapia, incluídas as tendas de oxíxeno.	ex 9019 20 00
		Oxigenación por membrana extracorpórea.	ex 9019 20 00
2	Monitores.	Monitores multiparámetro, incluídas versións portátiles.	ex 8528 52 91
			ex 8528 52 99
			ex 8528 59 00 ex 8528 52 10
3	Bombas.	– Bombas peristálticas para nutrición externa. – Bombas infusión medicamentos. – Bombas de succión.	ex 9018 90 50
			ex 9018 90 84
			ex 8413 81 00
		Sondas de aspiración.	ex 9018 90 50
4	Tubos.	Tubos endotraqueais.	ex 9018 90 60 ex 9019 20 00
		Tubos estériles.	ex 3917 21 10 a ex 3917 39 00
5	Cascos.	Cascos ventilación mecánica non invasiva CPAP/NIV.	ex 9019 20 00
6	Máscaras para ventilación non invasiva (NIV).	Máscaras de rostro completo e oronasais para ventilación non invasiva.	ex 9019 20 00
7	Sistemas/máquinas de succión.	Sistemas de succión.	ex 9019 20 00
		Máquinas de succión eléctrica.	ex 9019 20 00 ex 8543 70 90
8	Humidificadores.	Humidificadores.	ex 8415
			ex 8509 80 00
			ex 8479 89 97
9	Laringoscopios.	Laringoscopios.	ex 9018 90 20
10	Subministracións médicas funxibles.	– Kits de intubación. – Tesoiras laparoscópicas.	ex 9018 90
		Xiringas, con ou sen agulla.	ex 9018 31
		Agullas metálicas tubulares e agullas para suturas.	ex 9018 32
		Agullas, catéteres, cánulas.	ex 9018 39
		Kits de acceso vascular.	ex 9018 90 84
11	Estacións de monitorización. Aparells de monitorización de pacientes – Aparells de electrodiagnóstico.	Estacións centrais de monitorización para cuidados intensivos. Oxímetros de pulso.	ex 9018 90 ex 9018 19
		– Dispositivos de monitorización de pacientes. – Aparells de electrodiagnóstico.	ex 9018 19 10 ex 9018 19 90

	Nome do produto	Descrición do ben/produto	Código NC
12	Escáner de ultrason portátil.	Escáner de ultrason portátil.	ex 9018 12 00
13	Electrocardiógrafos.	Electrocardiógrafos.	ex 9018 11 00
14	Sistemas de tomografía computerizada/escáneres.	Sistemas de tomografía computerizada.	ex 9022 12, ex 9022 14 00
15	Máscaras.	– Máscaras faciais téxtiles, sen filtro recambiable nin pezas mecánicas, incluídas as máscaras cirúrxicas e as máscaras faciais dun só uso fabricadas con material téxtil non tecido. – Máscaras faciais FFP2 e FFP3.	ex 6307 90 10 ex 6307 90 98
		Máscaras cirúrxicas de papel.	ex 4818 90 10 ex 4818 90 90
		Máscaras de gas con pezas mecánicas ou filtros recambiables para a protección contra axentes biolóxicos. Tamén inclúe máscaras que incorporen protección ocular ou escudos faciais.	ex 9020 00 00
16	Luvas.	Luvas de plástico.	ex 3926 20 00
		Luvas de goma cirúrxicas.	4015 11 00
		Outras luvas de goma.	ex 4015 19 00
		Luvas de calcetaría impregnadas ou cubertas de plástico ou goma.	ex 6116 10
		Luvas téxtiles distintas ás de calcetaría.	ex 6216 00
17	Proteccións faciais.	– Protectores faciais dun só uso e reutilizables. – Protectores faciais de plástico (que cubran unha superficie maior que a ocular).	ex 3926 20 00 ex 3926 90 97
18	Lentes.	Lentes de protección grandes e pequenas ( <i>googles</i> ).	ex 9004 90 10 ex 9004 90 90
19	Monos. Batas impermeables –diversos tipos– diferentes tamaños. Pezas de roupa de protección para uso cirúrxico/médico de feltro ou tea sen tecer, mesmo impregnadas, recubertas, revestidas ou laminadas (tecidos das partidas 56.02 ou 56.03).	Roupa (incluídos luvas, mitóns e manoplas) multiuso, de goma vulcanizada.	ex 4015 90 00
		Pezas de roupa.	ex 3926 20 00
		Roupa e accesorios.	ex 4818 50 00
		Pezas de roupa confeccionadas con tecido de punto das partidas 5903, 5906 ou 5907.	ex 6113 00 10 ex 6113 00 90
		Outras pezas de roupa con tecido de calcetaría.	6114
		Pezas de roupa de protección para uso cirúrxico/médico feitas con feltro ou tea sen tecer, impregnadas ou non, recubertas, revestidas ou laminadas (tecidos das partidas 56.02 ou 56.03). Inclúe as pezas de materiais non tecidos («spun-bonded»).	ex 6210 10
	Outra roupa de protección feita con tecidos cauchutados ou impregnados, recubertos, revestidos ou laminados (tecidos das partidas 59.03, 59.06 ou 59.07).	ex 6210 20 ex 6210 30 ex 6210 40 ex 6210 50	
20	Cobertores de calzado/calzas.		ex 3926 90 97
			ex 4818 90
			ex 6307 90 98



	Nome do produto	Descrición do ben/produto	Código NC
21	Gorros.	Gorras de picos.	ex 6505 00 30
		Gorros e outras proteccións para a cabeza e redes de calquera material.	ex 6505 00 90
		Os restantes gorros e proteccións para a cabeza, forrados/axustados ou non.	ex 6506
22	Termómetros.	Termómetros de líquido para lectura directa. Inclúe os termómetros clínicos estándar de mercurio «en vidro».	ex 9025 11 20 ex 9025 11 80
		Termómetros dixitais ou termómetros infravermellos para medición sobre a fronte.	ex 9025 19 00
23	Xabón para lavar as mans.	Xabón e produtos orgánicos tensioactivos e preparados para lavar as mans (xabón de toucador).	ex 3401 11 00 ex 3401 19 00
		Xabón e produtos orgánicos tensioactivos. Xabón noutras formas.	ex 3401 20 10 ex 3401 20 90
		Axentes orgánicos tensioactivos (distintos do xabón) – catiónicos.	ex 3402 12
		Produtos e preparados orgánicos tensioactivos para o lavado da pel, en forma de líquido ou crema, e preparados para a venda polo miúdo, que conteñan xabón ou non.	ex 3401 30 00
24	Dispensadores de desinfectante para as mans, instalables na parede.	Dispensadores de desinfectante para as mans, instalables na parede.	ex 8479 89 97
25	Solución hidroalcohólica en litros.	2207 10: sen desnaturalizar, con vol. alcohol etílico do 80% ou máis.	ex 2207 10 00
		2207 20: desnaturalizado, de calquera concentración.	ex 2207 20 00
		2208 90: sen desnaturalizar, con vol. inferior ao 80% de alcohol etílico.	ex 2208 90 91 ex 2208 90 99
26	Peróxido de hidróxeno ao 3% en litros. Peróxido de hidróxeno incorporado a preparados desinfectantes para a limpeza de superficies.	Peróxido de hidróxeno, solidificado ou non con urea.	ex 2847 00 00
		Peróxido de hidróxeno a granel.	
		Desinfectante para as mans.	ex 3808 94
		Outros preparados desinfectantes.	
27	Sistemas de transporte de emerxencia.	Transporte para persoas con discapacidade (cadeiras de rodas).	ex 8713
		Padiolas e carros para o traslado de pacientes dentro dos hospitais ou clínicas.	ex 9402 90 00
28	Extractores ARN.	Extractores ARN.	9027 80
29	Kits de probas para a COVID-19 / Instrumental e aparellos utilizados nas probas diagnósticas.	– Kits de proba diagnóstica do coronavirus. – Reactivos de diagnóstico baseados en reaccións inmunolóxicas. – Equipamento de hisopos e medio de transporte viral.	ex 3002 13 00 ex 3002 14 00 ex 3002 15 00 ex 3002 90 90 ex 3821 00
		Reactivos de diagnóstico baseados na reacción en cadea da polimerasa (PCR) proba do ácido nucleico.	ex 3822 00 00
		Instrumental utilizado nos laboratorios clínicos para o diagnóstico <i>in vitro</i> .	ex 9027 80 80
		Kits para mostras.	ex 9018 90 ex 9027 80

	Nome do produto	Descrición do ben/produto	Código NC
30	Hisopos.	Guata, gasa, vendas, bastoncillos de algodón e artigos similares.	ex 3005 90 10
			ex 3005 90 99
31	Material para a instalación de hospitais de campaña.	Camas hospitalarias.	ex 9402 90 00
		Carpas/tendas de campaña.	ex 6306 22 00, ex 6306 29 00
		Carpas/tendas de campaña de plástico.	ex 3926 90 97
32	Medicinas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Peroxido de hidróxeno con presentación de medicamento.</li> <li>Paracetamol.</li> <li>– Hidroxicloroquina/cloroquina.</li> <li>– Lopinavir/Ritonavir – Remdesivir.</li> <li>– Tocilizumab.</li> <li>– Ruxolitinib.</li> </ul>	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	Esterilizadores médicos, cirúrxicos ou de laboratorio.	Esterilizadores médicos, cirúrxicos ou de laboratorio.	ex 8419 20 00 ex 8419 90 15
34	1- propanol (alcohol propílico) e 2 – propanol (alcohol isopropílico).	1- propanol (alcohol propílico) e 2 – propanol (alcohol isopropílico).	ex 2905 12 00
35	Éteres, éteres-alcohois, éteres fenois, éteres-alcohol-fenois, peróxidos de alcohol, outros peróxidos, peróxidos de cetona.	Éteres, éteres-alcohois, éteres fenois, éteres-alcohol-fenois, peróxidos de alcohol, outros peróxidos, peróxidos de cetona.	ex 2909
36	Ácido fórmico.	Ácido fórmico (e sales derivados).	ex 2915 11 00 ex 2915 12 00
37	Ácido salicílico.	Ácido salicílico e sales derivados.	ex 2918 21 00
38	Panos dun só uso feitos de tecidos da partida 5603, do tipo utilizado durante os procedementos cirúrxicos.	Panos dun só uso feitos de tecidos da partida 5603, do tipo utilizado durante os procedementos cirúrxicos.	6307 90 92
39	Teas non tecidas, estean ou non impregnadas, recubertas, revestidas ou laminadas.	Teas non tecidas, estean ou non impregnadas, recubertas, revestidas ou laminadas.	ex 5603 11 10 a
			ex 5603 94 90
40	Artigos de uso cirúrxico, médico ou hixiénico, non destinados á venda polo miúdo.	Cobertores de cama de papel.	ex 4818 90
41	Cristalaría de laboratorio, hixiénica ou farmacéutica.	Cristalaría de laboratorio, hixiénica ou farmacéutica, tanto se está calibrada ou graduada como se non.	ex 7017 10 00
			ex 7017 20 00
			ex 7017 90 00

	Nome do produto	Descrición do ben/produto	Código NC
42	Fluxímetro, fluxómetro de tubo Thorpe para administrar oxíxeno 0-15 L/min.	O fluxómetro de tubo Thorpe está composto de portos de entrada e saída, un regulador, unha válvula e un tubo de medición cónico transparente. Serve para conectalo con varias fontes de gases médicos, como un sistema centralizado, cilindros (bombonas), concentradores ou compresores. Versións de fluxímetro (fluxómetro) ordinario (absoluto, non compensado) e de presión compensada, adecuadas para rangos de fluxo específicos.	ex 9026 80 20 ex 9026 80 80 ex 9026 10 21 ex 9026 10 81
43	Detector de CO <sub>2</sub> colorimétrico de expiración.	Tamaño compatible co tubo endotraqueal de nenos e adulto. Dun só uso.	ex 9027 80
44	Película ou placas de raios X.	Plana sensibilizada e sen impresionar.	ex 3701 10 00
		En rolos. Sensibilizada e sen impresionar.	ex 3702 10 00