

# **REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE DE TRABAJO A DISTANCIA -ANÁLISIS DE ASPECTOS LABORALES-**

---

Autor: Carlos Hugo Preciado Domènech

<b>REAL DECRETO -LEY 28/2020 DE TRABAJO A DISTANCIA.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO I. Disposiciones Generales .....</b>	<b>5</b>
<i>Artículo 1. Ámbito de aplicación.....</i>	<i>5</i>
<i>Artículo 2. Definiciones.....</i>	<i>5</i>
<i>Artículo 3. Limitaciones en el trabajo a distancia.....</i>	<i>5</i>
<b>CAPÍTULO II El acuerdo de trabajo a distancia.....</b>	<b>8</b>
Sección 1.ª Voluntariedad del trabajo a distancia.....	8
<i>Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.....</i>	<i>8</i>
Sección 2.ª El acuerdo de trabajo a distancia.....	8
<i>Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.....</i>	<i>8</i>
<i>Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.....</i>	<i>10</i>
<i>Artículo 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades..</i>	<i>12</i>
<b>CAPÍTULO III Derechos de las personas trabajadoras a distancia .....</b>	<b>13</b>
Sección 1.ª Derecho a la carrera profesional.....	13
<i>Artículo 9. Derecho a la formación.....</i>	<i>13</i>
<i>Artículo 10. Derecho a la promoción profesional. ....</i>	<i>13</i>
Sección 2.ª Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos .....	13
<i>Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.....</i>	<i>14</i>
Sección 3.ª Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo.....	14
<i>Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.....</i>	<i>14</i>
<i>Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado. ....</i>	<i>14</i>
Sección 4.ª Derecho a la prevención de riesgos laborales .....	14
<i>Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.....</i>	<i>14</i>
Sección 5.ª Derechos relacionados con el uso de medios digitales .....	15
<i>Artículo 18. Derecho a la desconexión digital. ....</i>	<i>17</i>
Sección 6.ª Derechos colectivos .....	18
<b>CAPÍTULO IV Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia .....</b>	<b>19</b>
<i>Artículo 20. Protección de datos y seguridad de la información. ....</i>	<i>19</i>
<i>Artículo 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.....</i>	<i>19</i>
<i>Artículo 22. Facultades de control empresarial.....</i>	<i>19</i>
<b>DISPOSICIONES NO ARTICULADAS .....</b>	<b>19</b>
<b>DISPOSICIONES ADICIONALES .....</b>	<b>19</b>
<i>Disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva.....</i>	<i>19</i>
<i>Disposición adicional segunda. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.....</i>	<i>21</i>
<i>Disposición adicional tercera. Prórroga de la vigencia del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. ....</i>	<i>21</i>
<i>Disposición adicional cuarta. Consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma.....</i>	<i>21</i>

<i>Disposición adicional quinta. Convenios de colaboración entre las entidades gestoras de la Seguridad Social, las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para el control y seguimiento de la incapacidad temporal</i> .....	22
<i>Disposición adicional sexta. Régimen fiscal aplicable a la final de la «UEFA Women's Champions League 2020»</i> .....	22
<i>Disposición adicional séptima. Tipo impositivo aplicable del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes necesarios para combatir los efectos del COVID-19</i> .....	26
<b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS</b> .....	28
<i>Disposición transitoria primera. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley</i> .....	28
<i>Disposición transitoria tercera. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19</i> .....	28
<i>Disposición transitoria cuarta. Procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley en los que no se haya dictado resolución expresa</i> .....	30
<b>DISPOSICIONES FINALES</b> .....	31
<i>Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto</i> .....	31
<i>Disposición final segunda. Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social</i> .....	31
<i>Disposición final tercera. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre</i> .....	33
<i>Disposición final cuarta. Modificación de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria</i> .....	36
<i>Disposición final quinta. Modificación de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica</i> .....	36
<i>Disposición final sexta. Modificación de la disposición transitoria primera de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego</i> .....	37
<i>Disposición final séptima. Modificación de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia</i> .....	37
<i>Disposición final octava. Modificación de la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario</i> .....	38
<i>Disposición final novena. Modificación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas</i> .....	39
<i>Disposición final décima. Modificación del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública</i> .....	40

<i>Disposición final undécima. Modificación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital .....</i>	<i>45</i>
<i>Disposición final duodécima. Modificación del Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo. ....</i>	<i>69</i>
<i>Disposición final decimotercera. Título competencial.....</i>	<i>72</i>
<i>Disposición final decimocuarta. Entrada en vigor. ....</i>	<i>72</i>

<b>CAPÍTULO I. Disposiciones Generales</b>	
<p><b>Artículo 1. Ámbito de aplicación</b></p> <p>Se aplica la LTD a las relaciones laborales ordinarias (art.1.1 ET) en que el TD sea regular.</p> <p>TD regular= 30% jornada en tres meses, o el % equivalente en función de la duración del contrato.</p> <p>Dichos porcentajes y períodos de referencia se pueden modificar por la negociación colectiva (vid. DA 1º)</p>	<p>Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.</p> <p>Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.</p>
<p><b>Artículo 2. Definiciones</b></p> <p>TD: actividad laboral se presta en domicilio o lugar elegido por persona trabajadora, durante toda la jornada o parte de ella con carácter regular.</p> <p>Teletrabajo: TD mediante uso exclusivo o prevalente de TIC</p> <p>Trabajo presencial: en el centro de trabajo o lugar determinado por la empresa.</p>	<p>A los efectos de lo establecido en este real decreto-ley, se entenderá por:</p> <p>a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.</p> <p>b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.</p> <p>c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.</p>
<p><b>Artículo 3. Limitaciones en el trabajo a distancia.</b></p> <p>Menores y Formación y aprendizaje: mínimo 50% presencial</p>	<p>En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.</p>
<p><b>Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación</b></p> <p>principio de igualdad de derechos de los TD y los trabajadores presenciales (TP)</p>	<p>1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus</p>

<p><b>Derechos retributivos:</b> retribución conforme a grupo, nivel, puesto y funciones, y los complementos vinculados a condiciones personales, resultados empresa o características puesto</p> <p>- TD no pueden sufrir perjuicios ni modificación condiciones pactadas, en tiempo de trabajo o retribución por dificultades técnicas no imputables a persona trabajadora, sobre todo en caso de teletrabajo.</p> <p>- Prohibición discriminación directa o indirecta de TD y planes de igualdad</p> <p>- TD y teletrabajo: acoso sexual, por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. Víctimas de violencia de género.</p>	<p>condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.</p> <p>Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.</p> <p>2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.</p> <p>3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.</p> <p>4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.</p> <p>En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios</p>
---	--

<p>- Igualdad derechos TD y TP en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluida la adaptación de jornada del art.34.8 ET.</p>	<p>en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.</p> <p>5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.</p>
--	--

## **CAPÍTULO II El acuerdo de trabajo a distancia**

### **Sección 1.ª Voluntariedad del trabajo a distancia**

#### **Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.**

Principio de voluntariedad del TD para trabajador y empresario.

No puede imponerse como MSCT (art.41ET).

- Negativa trabajador a hacer TD, la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades del trabajo a distancia no son justificativas de

- a) extinción contrato
- b) MSCT

- Reversibilidad de TD desde TP para empresa y trabajador/a.

- Reversibilidad: se rige por negociación colectiva y en su defecto por el acuerdo

1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en este real decreto-ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.
2. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
3. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7.

### **Sección 2.ª El acuerdo de trabajo a distancia**

#### **Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.**

- Acuerdo TD debe ser escrito

1. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

<p>Información a los RRTT: copia de todos ATD y actualizaciones en plazo 10 días desde formalización .</p>	<p>2. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.</p> <p>Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.</p> <p>Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.</p>
--	---

<p><b>Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.</b></p> <p>Contenido mínimo desarrollable por CCol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- inventario medios, equipos y herramientas.</li>   <li>- gastos del TD</li>     <li>- horario</li>   <li>-% y distribución TP y TD</li>   <li>- centro de trabajo de adscripción de la pt.</li>   <li>- lugar de TD elegido por el trabajador/a</li>   <li>- duración plazos preaviso reversibilidad</li>   <li>-medios de control empresarial</li>   <li>- procedimiento por dificultades técnicas</li>   <li>- instrucciones protección datos.</li>   <li>- instrucciones sobre seguridad información</li>   <li>-duración del ATD</li> </ul>	<p>Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.</li> <li>b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.</li> <li>c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.</li> <li>d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.</li> <li>e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.</li> <li>f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.</li> <li>g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.</li> <li>h) Medios de control empresarial de la actividad.</li> <li>i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.</li> <li>j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.</li> <li>k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.</li> <li>l) Duración del acuerdo de trabajo a</li> </ul>
---	---

	distancia.
--	------------

<p><b>Artículo 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.</b></p> <p>- Necesidad de acuerdo previo por escrito para modificar condiciones.</p> <p>- prioridad TD para vacantes TP.</p> <p>- convenio puede regular reversibilidad y preferencias</p> <p>- debe evitarse perpetuación de roles y estereotipos de género.</p>	<p>1. La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.</p> <p>2. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.</p> <p>3. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en el presente real decreto-ley.</p> <p>En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.</p>
--	---

## **CAPÍTULO III Derechos de las personas trabajadoras a distancia**

### **Sección 1.ª Derecho a la carrera profesional**

#### **Artículo 9. Derecho a la formación.**

igualdad de derechos en materia de formación de TD y TP

- Deber empresarial de garantizar formación necesaria para el TD.

1. Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.

2. La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas

#### **Artículo 10. Derecho a la promoción profesional.**

Igualdad de derechos promoción profesional TP y TD.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

### **Sección 2.ª Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos**

#### **Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas**

Se asegura el derecho a la dotación y mantenimiento de medios de trabajo, en especial la atención ante dificultades técnicas en caso de teletrabajo.

1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

<p><b>Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.</b></p> <p>Los gastos del TD corresponden a la empresa</p> <p>Se posibilita la regulación por convenio o acuerdo colectivo del mecanismo para determinar y compensar o abonar los gastos</p>	<p>1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.</p> <p>2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.</p>
<p><b>Sección 3.ª Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo</b></p>	
<p><b>Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.</b></p> <p>Se establece la posibilidad de flexibilizar horarios en el marco el tiempo de disponibilidad obligatoria y la normativa de tiempo de trabajo y descanso.</p>	<p>De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.</p>
<p><b>Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado.</b></p> <p>Se garantiza el derecho al registro horario.</p>	<p>El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.</p>
<p><b>Sección 4.ª Derecho a la prevención de riesgos laborales</b></p>	
<p><b>Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.</b></p> <p>La Normativa de prevención de riesgos se aplica sin excepciones al TD</p>	<p>Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.</p>
<p><b>Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva</b></p> <p>en la evaluación y la planificación se subrayan los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos.</p>	<p>1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.</p>

<p>Se determina el objeto de la evaluación en materia de tiempo de trabajo Se limita la evaluación a la zona habilitada para prestar servicios</p> <p>- cuando la información para evaluar exija la visita al lugar en que se realiza el trabajo, se exige informe escrito que justifique dicho extremo, que se entrega al TD y a los Delegados prevención</p> <p>. Dicha visita exige permiso del TD si se trata del domicilio de alguna persona física. A falta e permiso, la actividad preventiva se basa en la información recabada del TD.</p>	<p>En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.</p> <p>2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.</p> <p>Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.</p>
<p><b>Sección 5.ª Derechos relacionados con el uso de medios digitales</b></p>	
<p><b>Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de dato</b> la utilización de TIC y el control de la actividad laboral deben garantizar intimidad y protección de datos, conforme la LOPD.</p>	<p>. 1. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.</p>

<p>Los dispositivos propiedad del TD son ajenos a la posibilidad de que la empresa exija instalación de programas o aplicaciones, ni su uso para el TD.</p> <p>- las empresas deben establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando estándares mínimos de intimidad conforme usos sociales y derechos fundamentales o legales.</p>	<p>2. La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.</p> <p>3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.</p> <p>Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.</p>
---	--

<p><b>Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.</b></p> <p>Se reconoce el DDD de los TD en los términos del art.88 LOPD.</p> <p>Ello impone una limitación del uso de medios tecnológicos de comunicación empresarial y trabajo.</p> <p>- política empresarial que ha de definir modalidades de ejercicio DDD</p> <p>La negociación colectiva puede establecer, medidas y medidas para garantizar efectividad DDD de los TD.</p>	<p>1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.</p> <p>2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.</p>
---	---

**Sección 6.ª Derechos colectivos**

**Artículo 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia**

Igualdad en el ejercicio de DD colectivos de los TD y los TP.

La negociación colectiva puede establecer condiciones para garantizarlos

Se regula el tablón virtual, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas cuando se compatible vcon la forma de presación del trabajo a distancia.

Debe asegurarse comunicación entre TD y RLT y otros trabajadore/as.

Garantía de participación de los TD en las actividades organizadas o convocadas por los RL u otros trabajadores.

- .
  1. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.  
A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.
  2. La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.  
Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.
  3. Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales

<b>CAPÍTULO IV Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia</b>	
<p><b>Artículo 20. Protección de datos y seguridad de la información.</b> Deber de cumplir instrucciones en materia de PDP</p> <p>Deber de cumplir instrucciones sobre seguridad de información.</p>	<p>1. Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.</p> <p>2. Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.</p>
<p><b>Artículo 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.</b> Deber de cumplir condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos</p>	<p>Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva</p>
<p><b>Artículo 22. Facultades de control empresarial.</b> Poder de control y vigilancia con deber de respetar dignidad y la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.</p>	<p>La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad</p>
<b>DISPOSICIONES NO ARTICULADAS</b>	
<b>DISPOSICIONES ADICIONALES</b>	
<p><b>Disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva.</b></p> <p>Ámbito de la negociación colectiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- puestos de trabajo y funciones</li> <li>- condiciones de acceso y desarrollo de la actividad.</li> <li>- Jornada mínima presencial</li> <li>- ejercicio reversibilidad</li> <li>- porcentaje o período de referencia inferior a los previstos en el art.1 (3 meses 30% jornada)</li> </ul>	<p>1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.</p> <p>2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en</p>

	<p>los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión</p>
--	--

<p><b>Disposición adicional segunda. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas</b></p> <p>Al PL AAPP se le aplica normativa específica, no el RD-Ley 28/20</p>	<p>.</p> <p>Las previsiones contenidas en el presente real decreto-ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica.</p>
<p><b>Disposición adicional tercera. Prórroga de la vigencia del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.</b></p> <p><b>(VIGENTE DESDE 23/09/20)</b></p>	<p>El artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el que se regula el Plan MECUIDA, permanecerá vigente hasta el 31 de enero de 2021</p>
<p><b>Disposición adicional cuarta. Consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma</b></p> <p><b>(VIGENTE DESDE 23/09/20)</b></p> <p>Se declara contingencia profesional la contracción del virus por exposición al riesgo durante la prestación de servicios sanitarios y socio-sanitarios cuando así se acredite por los SPRSL.</p>	<p>1. Desde la declaración de la pandemia internacional por la Organización Mundial de la Salud y hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, las prestaciones de Seguridad Social que cause el personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios, inscritos en los registros correspondientes, y que en el ejercicio de su profesión, hayan contraído el virus SARS-CoV2 por haber estado expuesto a ese riesgo específico durante la prestación de servicios sanitarios y socio-sanitarios, cuando así se acredite por los servicios de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral, se considerarán derivadas de accidente de trabajo, al entenderse cumplidos los requisitos exigidos en el artículo 156.2.e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.</p> <p>2. El contagio y padecimiento de la enfermedad se acreditará mediante el correspondiente parte de accidente de trabajo que deberá haberse expedido dentro del mismo periodo de referencia.</p> <p>3. En los casos de fallecimiento, se considerará que la causa es accidente de trabajo siempre que el fallecimiento se haya producido dentro de los cinco años siguientes al contagio de la enfermedad y derivado de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 217.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.</p>

<p><i>Disposición adicional quinta. Convenios de colaboración entre las entidades gestoras de la Seguridad Social, las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para el control y seguimiento de la incapacidad temporal.</i></p> <p><b>[VIGENTE DESDE 23/09/20]</b></p>	<p>En los convenios de colaboración que formalicen las entidades gestoras de la Seguridad Social con las comunidades autónomas y con el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para el control y seguimiento de la incapacidad temporal podrá preverse el anticipo de hasta la cuantía total del importe previsto en el respectivo convenio para la financiación de las actuaciones a desarrollar por las comunidades autónomas y por el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.</p> <p>A estos efectos, con carácter previo a la formalización de los convenios a que se refiere el párrafo anterior, se requerirá la autorización del Consejo de Ministros. Con esta finalidad, el titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe del Ministerio de Hacienda, elevará la oportuna propuesta al Consejo de Ministros.</p> <p>No será de aplicación, para el caso exclusivo de estos convenios, lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 47 de la Ley General Presupuestaria, en lo que se refiere a la necesidad de iniciar la ejecución del gasto en el propio ejercicio en el que se adquiere el compromiso del gasto.</p>
<p><i>Disposición adicional sexta. Régimen fiscal aplicable a la final de la «UEFA Women's Champions League 2020».</i></p> <p><b>[VIGENTE DESDE 23/09/20]</b></p>	<p>Uno. Régimen fiscal de la entidad organizadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» y de los equipos participantes:</p> <p>Las personas jurídicas residentes en territorio español constituidas con motivo de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» por la entidad organizadora o por los equipos participantes estarán exentas del Impuesto sobre Sociedades por las rentas obtenidas durante la celebración del acontecimiento y en la medida en que estén directamente relacionadas con su participación en él.</p> <p>Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará igualmente en el Impuesto sobre la Renta de no Residentes a los establecimientos permanentes que la entidad organizadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» o los equipos participantes constituyan en España con motivo del acontecimiento por las rentas obtenidas durante su celebración y en la medida que estén directamente relacionadas con su</p>

	<p>participación en él.</p> <p>Estarán exentas las rentas obtenidas sin establecimiento permanente por la entidad organizadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» o los equipos participantes, generadas con motivo de la celebración de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» y en la medida en que estén directamente relacionadas con su participación en aquella.</p> <p>Dos. Régimen fiscal de las personas físicas que presten servicios a la entidad organizadora o a los equipos participantes:</p> <p>1. No se considerarán obtenidas en España las rentas que perciban las personas físicas que no sean residentes en España, por los servicios que presten a la entidad organizadora o a los equipos participantes, generadas con motivo de la celebración de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» y en la medida en que estén directamente relacionadas con su participación en aquella.</p> <p>2. Las personas físicas que adquieran la condición de contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como consecuencia de su desplazamiento a territorio español con motivo de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» y condiciones previstos en el artículo 93 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.</p> <p>Tres. Régimen aduanero y tributario aplicable a las mercancías que se importen para afectarlas al desarrollo y celebración de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020»:</p> <p>1. Con carácter general, el régimen aduanero aplicable a las mercancías que se importen para su utilización en la celebración y desarrollo de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» será el que resulte de las disposiciones contenidas en el Reglamento (UE) n.º 952/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de octubre de 2013, por el que se establece el Código Aduanero de la Unión, y demás legislación aduanera de aplicación.</p>
--	---

	<p>2. Sin perjuicio de lo anterior y con arreglo al artículo 251 del Código Aduanero de la Unión y al artículo 7 del Convenio relativo a la Importación Temporal, hecho en Estambul el 26 de junio de 1990, las mercancías a que se refiere el número 1 de este apartado que se vinculen al régimen aduanero de importación temporal podrán permanecer al amparo de dicho régimen por un plazo máximo de 24 meses desde su vinculación al mismo, que, en todo caso, expirará, a más tardar, el 31 de diciembre del año siguiente al de la finalización de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020».</p> <p>3. Se autoriza al Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales de la Agencia Estatal de Administración Tributaria para que adopte las medidas necesarias para la ejecución de lo dispuesto en este apartado tres.</p> <p>Cuatro. Impuesto sobre el Valor Añadido:</p> <p>1. Por excepción a lo dispuesto en el número 2.º del artículo 119 bis de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido, no se exigirá el requisito de reciprocidad en la devolución a empresarios o profesionales no establecidos en la Comunidad que soporten o satisfagan cuotas del Impuesto como consecuencia de la realización de operaciones relacionadas con la celebración de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020».</p> <p>2. Por excepción de lo establecido en el número 7.º del apartado uno del artículo 164 de la Ley 37/1992, cuando se trate de empresarios o profesionales no establecidos en la Comunidad, Canarias, Ceuta o Melilla, o en un Estado con el que existan instrumentos de asistencia mutua análogos a los instituidos en la Comunidad, no será necesario que nombren un representante a efectos del cumplimiento de las obligaciones impuestas en dicha Ley.</p> <p>3. Los empresarios o profesionales no establecidos en el territorio de aplicación del Impuesto que tengan la condición de sujetos pasivos y que soporten o satisfagan cuotas como consecuencia de la realización de operaciones relacionadas con la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» tendrán derecho a la devolución de dichas cuotas al término de cada periodo de liquidación.</p>
--	---

	<p>Para dichos empresarios o profesionales, el período de liquidación coincidirá con el mes natural, debiendo presentar sus declaraciones-liquidaciones durante los 20 primeros días naturales del mes siguiente al periodo de liquidación. Sin embargo, las declaraciones-liquidaciones correspondientes al último período del año deberán presentarse durante los treinta primeros días naturales del mes de enero.</p> <p>Lo establecido en el párrafo anterior no determinará la obligación para dichos empresarios o profesionales de la llevanza de los Libros Registro del Impuesto a través de la Sede Electrónica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, a que se refiere el artículo 62.6 del Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido, aprobado por el Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre.</p>
--	--

	<p>Lo dispuesto en este número será igualmente aplicable a la entidad organizadora del acontecimiento, a los equipos participantes y a las personas jurídicas a que se refiere el número 1 anterior.</p> <p>No obstante, cuando se trate de empresarios o profesionales no establecidos en los que concurran los requisitos previstos en los artículos 119 o 119 bis de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, la devolución de las cuotas soportadas se efectuará conforme al procedimiento establecido en dichos artículos y en los artículos 31 y 31 bis del Reglamento del Impuesto, aprobado por el Real Decreto 1624/1992.</p> <p>4. Respecto a las operaciones relacionadas con los bienes vinculados al régimen de importación temporal con exención total de derechos, a que se alude en el apartado tres anterior, resultará aplicable lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley del Impuesto.</p> <p>5. El plazo a que se refiere el párrafo g) del apartado 3 del artículo 9 de la Ley del Impuesto será, en relación con los bienes que se utilicen temporalmente en la celebración y desarrollo de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020», el previsto en el número 2 del apartado tres anterior.</p> <p>6. La regla establecida en el apartado dos del artículo 70 de la Ley del Impuesto no resultará aplicable a los servicios del número 1 de este apartado cuando sean prestados por las personas jurídicas residentes en España constituidas con motivo del acontecimiento por la entidad organizadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» por los equipos participantes y estén en relación con la organización, la promoción o el apoyo de dicho acontecimiento.</p>
<p><b>Disposición adicional séptima. Tipo impositivo aplicable del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes necesarios para combatir los efectos del COVID-19</b></p>	<p>Con efectos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, y vigencia hasta el 31 de octubre de 2020, se aplicará el tipo del 0 por ciento del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas de bienes, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes referidos en el Anexo de este real decreto-ley cuyos destinatarios sean entidades de</p>

	<p>Derecho Público, clínicas o centros hospitalarios, o entidades privadas de carácter social a que se refiere el apartado tres del artículo 20 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido. Estas operaciones se documentarán en factura como operaciones exentas.</p>
--	--

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### Disposición transitoria primera. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley.

-Se aplica el RD-Ley 28/20 a las relaciones de trabajo vigentes a 23/09/2020 reguladas con anterioridad por convenios o acuerdos de TD, desde que dichos acuerdos pierdan vigencia, y si no tienen plazo de vigencia, se aplica el RD-Ley 28/20 a partir de 23/09/2021. Las partes pueden acordar plazo superior, nunca >3 años.

-El RD-Ley 28/20 no comporta compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosas

- el Acuerdo de TD ha de formalizarse en el plazo de 3 meses desde que el RD-Ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta.

1. Este real decreto-ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.

En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

2. En ningún caso la aplicación de este real decreto-ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.

3. El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II de este real decreto-ley deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que el presente real decreto-ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de este real decreto-ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

### Disposición transitoria tercera. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.

el TD excepcional derivado de medidas de contención sanitaria se rige por normativa laboral ordinaria (no el RD-Ley 28/20)

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

	<p>En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.</p> <p>En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.</p>
--	--

Disposición transitoria cuarta. Procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley en los que no se haya dictado resolución expresa.

**VIGENTE DESDE 23/09/2020**

A los procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital en los que no se hubiera dictado resolución expresa a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, les será de aplicación lo que a continuación se establece.

1. El plazo para resolver y notificar será el de seis meses previsto en el artículo 25.3 del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, aun cuando a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley hayan transcurrido tres meses desde la presentación de la solicitud. A tal efecto, el periodo transcurrido sin haberse dictado resolución expresa será tenido en cuenta para el cómputo de los seis meses establecidos en el citado artículo 25.3.

2. Con independencia del estado en que se encuentre el procedimiento para el reconocimiento de la prestación económica del ingreso mínimo vital a la entrada en vigor de esta disposición transitoria, se comprobará el cumplimiento por los interesados de la condición de vulnerabilidad establecida en el artículo 7.1.b) del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, como requisito necesario para poder continuar su tramitación. En el supuesto de que no quedara acreditado dicho requisito, se dictará resolución declarando la imposibilidad de continuar la tramitación del procedimiento. Frente a esta resolución, se podrá interponer reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y cuyo objeto se limitará a conocer sobre la posibilidad de seguir el procedimiento, en razón del cumplimiento del requisito de vulnerabilidad establecido en el citado artículo 7.1.b), por lo que la estimación de la reclamación previa tendrá como único efecto, permitir seguir la tramitación administrativa.

La continuación del procedimiento no obstará a la desestimación de la solicitud si la entidad gestora efectuara nuevas comprobaciones que determinaran el incumplimiento del requisito de vulnerabilidad previsto en el indicado artículo 7.1.b).

<b>DISPOSICIONES FINALES</b>		
	<b>TEXTO ANTIGUO (sólo los de interés laboral o de Seguridad social)</b>	<b>TEXTO NUEVO</b>
<b>Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.</b>		
Se modifica el apartado 1 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:	1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.	«1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.»
<b>Disposición final segunda. Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.</b>		
La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social queda modificada del siguiente modo Uno. Se modifica el título de la sección 4.ª del capítulo V del Título II del libro segundo, con la siguiente redacción:	SECCIÓN 4.ª. Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor	«Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.»
Dos. Se incorpora un nuevo artículo 138 bis, con la siguiente redacción:		«Artículo 138 bis. Tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia. 1. El procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se regirá por las siguientes reglas: a) La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la

		<p>propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.</p> <p>b) El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes.</p> <p>c) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.</p> <p>2. Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139.»</p>
--	--	---

*Disposición final tercera. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

**El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado del siguiente modo  
VIGENTE DESDE 23/09/2020**

**Uno. Se modifica el artículo 13 que queda redactado como sigue:**

El art.13 se remite ahora al régimen específico que regula el TD en el RD-ley 28/20

**Artículo 13. Trabajo a distancia**

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la

**«Artículo 13. Trabajo a distancia.**

**Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.»**

	<p>formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.</p> <p>4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.</p> <p>5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.</p>	
<p><b>Dos. Se modifica la letra a) del apartado 1 del artículo 23 con la siguiente redacción:</b></p> <p>Entre los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo se añade el derecho al acceso al trabajo a distancia.</p>	<p><b>Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo</b></p> <p>1. El trabajador tendrá derecho:</p> <p>a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo,</p> <p>si tal es el régimen instaurado en la empresa,</p>	<p>«a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo,</p>

	cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.	cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.»
<p><b>Tres. Se modifica el apartado 8 del artículo 37 con la siguiente redacción:</b> A las víctimas de VIGE y de terrorismo se les reconoce el derecho a realizar total o parcialmente el TD</p>	<p>8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las relativas a</p>	<p>«8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»</p>

	la resolución de discrepancias.»	
<b>Disposición final cuarta. Modificación de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.</b>		
<p><b>Con efectos desde la entrada en vigor de este real decreto-ley y vigencia indefinida se añade un nuevo párrafo h), al apartado 2 del artículo 54 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, con la siguiente redacción: (...)</b> <b>VIGENTE DESDE 23/09/2020</b></p> <p>Se añaden al listado de créditos ampliables los destinados al sistema de protección por cese de actividad.</p>		«h) Los destinados al sistema de protección por cese de actividad.»
<b>Disposición final quinta. Modificación de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.</b>		
<p>Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 13 de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica, con el siguiente tenor: <b>VIGENTE DESDE 23/09/2020</b></p>		«6. Por Orden de la persona titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital se determinarán las condiciones y requisitos técnicos aplicables a la verificación de la identidad y, si procede, otros atributos específicos de la persona solicitante de un certificado cualificado, mediante otros métodos de identificación que aporten una seguridad equivalente en términos de fiabilidad a la presencia física.»

**Disposición final sexta. Modificación de la disposición transitoria primera de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego.**

		Se modifica el primer párrafo de la disposición transitoria primera de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego, que queda redactado del siguiente modo: «Las competencias previstas para la Comisión Nacional del Juego serán ejercidas por la Dirección General de Ordenación del Juego, del Ministerio de Consumo, salvo las relacionadas con la gestión y recaudación de las tasas a las que se refiere el artículo 49 de esta Ley, que serán ejercidas por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.»
--	--	--

**Disposición final séptima. Modificación de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia.**

		La Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia, queda modificada como sigue: Uno. El apartado 3 de la disposición adicional segunda, queda redactado del siguiente modo: «3. Las referencias contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico a la Comisión Nacional del Juego se entenderán realizadas a la Dirección General de Ordenación del Juego del Ministerio de Consumo que la sustituye y asume sus competencias, en los términos previstos en la disposición adicional décima.» Dos. La disposición adicional décima queda redactada del siguiente modo: «Disposición adicional décima. Funciones que asumen la Dirección General
--	--	--

		<p>de Ordenación del Juego del Ministerio de Consumo y la Agencia Estatal de Administración Tributaria en materia de juego. La Dirección General de Ordenación del Juego del Ministerio de Consumo asumirá el objeto, funciones y competencias que la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego, atribuye a la extinta Comisión Nacional del Juego, salvo las relacionadas con la gestión y recaudación de las tasas a las que se refiere el artículo 49 de dicha ley, que serán ejercidas por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.»</p>
<p><b>Disposición final octava. Modificación de la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario.</b></p>		
<p>Se modifica la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario, para añadir una nueva disposición adicional vigésima primera del siguiente tenor:</p> <p><b>VIGENTE DESDE 23/09/2020</b></p>		<p>«Disposición adicional vigésima primera. <i>Exenciones en materia operacional ferroviaria en situaciones de emergencia.</i></p> <p>Se habilita a la persona titular de la Dirección de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria, en el marco de sus competencias, para conceder de oficio a los titulares o solicitantes de licencias, certificados, habilitaciones o autorizaciones, exenciones específicas al cumplimiento de la normativa aplicable en materia operacional ferroviaria en los ámbitos no regulados por la normativa de la Unión Europea, cuando se produzcan circunstancias urgentes imprevistas o necesidades operativas urgentes, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes:</p> <p>a) Que no sea posible hacer frente a esas circunstancias o necesidades de forma</p>

		<p>adecuada cumpliendo los requisitos aplicables; b) Que se garantice la seguridad en caso necesario mediante la aplicación de las correspondientes medidas de mitigación; c) Que se mitigue cualquier posible distorsión de las condiciones del mercado como consecuencia de la concesión de la exención en la medida de lo posible, d) Que el alcance y la duración de la exención estén limitados a lo que resulte estrictamente necesario y que esta se aplique sin ocasionar discriminación.</p> <p>Asimismo, dichas exenciones se podrán emitir, si se cumplen todas las condiciones mencionadas en el párrafo anterior, previa solicitud de los interesados en la que se motive adecuadamente su cumplimiento, se especifiquen las circunstancias urgentes imprevistas o las necesidades operativas urgentes y que incluya, por parte del solicitante, las medidas de mitigación que permitan establecer un nivel de seguridad operacional equivalente.»</p>
<p><b>Disposición final novena. Modificación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.</b></p>		
<p>Se modifica la disposición final séptima de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que queda redactada como sigue:</p> <p><b>VIGENTE DESDE 23/09/2020</b></p>		<p>«Disposición final séptima. Entrada en vigor. La presente Ley entrará en vigor al año de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". No obstante, las previsiones relativas al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico</p>

		de la Administración y archivo único electrónico producirán efectos a partir del día 2 de abril de 2021.»
<p><i>Disposición final décima. Modificación del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.</i></p>		
<p><b>El artículo quinto del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, queda redactado en los siguientes términos (VIGENCIA DESDE 23/09/2020).</b></p>	<p><b>Artículo quinto. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19</b></p>	<p><b>«Artículo quinto. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.</b></p>
<p><b>Se añade a la asimilación de AT para IT los supuestos de restricciones de entrada a municipio, sea del domicilio del trabajador o de su centro de trabajo y se regula la acreditación de dichos extremo.s</b></p>	<p>«1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio</p>	<p>1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización</p>

	<p>de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social , aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo. Con el mismo carácter excepcional, con efectos desde el inicio de la situación de restricción de la salida</p> <p>del municipio <del>donde tengan el domicilio,</del></p> <p>y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo , por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, siempre que por la autoridad competente se haya acordado restringir la salida de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio</p> <p>y les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de</p>	<p>del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo. Con el mismo carácter excepcional, con efectos desde el inicio de la situación de restricción de la salida o entrada a un municipio,</p> <p>y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, siempre que por la autoridad competente se haya acordado restringir la salida, o la entrada, de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio, o donde la empresa tenga su centro de trabajo en el caso de que el trabajador tenga su domicilio en otro municipio, y les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente, no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador y no tengan</p>
--	---	--

	<p>desplazarse por la autoridad competente, no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.</p> <p>La acreditación del acuerdo de restricción de la población donde se tiene el domicilio</p> <p>y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio <del>ante el correspondiente órgano del servicio público de salud.</del></p> <p>De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.</p>	<p>derecho a percibir ninguna otra prestación pública.</p> <p>La acreditación del acuerdo de restricción de la población donde <del>el trabajador</del> tiene su domicilio o la empresa su centro de trabajo,</p> <p>y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio o, en su caso, por el del centro de trabajo afectado por la restricción ante el correspondiente órgano del servicio público de salud.</p> <p>De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.</p> <p>En el supuesto de <del>trabajadores por cuenta ajena que tuvieran el domicilio en distinto municipio al del centro de trabajo, además de lo previsto en el párrafo anterior, se requerirá acreditar:</del></p> <p>a) El domicilio del trabajador mediante el correspondiente certificado de empadronamiento.</p> <p>b) Que el trabajador desarrolla su trabajo en el centro sito en el municipio afectado por la restricción, mediante la correspondiente certificación de la empresa.</p> <p>c) Que la empresa no ha procedido al cierre del centro de trabajo, mediante la correspondiente certificación de la empresa.</p>
--	--	---

	<p>2. La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta.  <del>En los casos de restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio, de tratarse</del></p> <p>de las personas trabajadoras por cuenta ajena a las que se refiere el artículo 1 del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, se expedirá</p>	<p>2. La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta.  Siempre que por la autoridad competente se haya acordado, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, restringir las salidas o las entradas del municipio donde tengan el domicilio o en el que tenga el centro de trabajo la empresa en que prestan sus servicios, de tratarse</p> <p>de las personas trabajadoras por cuenta ajena a las que se refiere el artículo 1 del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, se expedirá un parte de baja con efectos desde la fecha de inicio de la restricción y un parte de alta con efectos de 29 de marzo de 2020.</p> <p>De tratarse de trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuando la restricción adoptada con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, restringiera su salida del municipio donde tengan su domicilio o, teniendo su domicilio en otro, vieran restringida la entrada en el municipio impidiéndoles totalmente la realización de</p>
--	---	--

	<p>un parte de baja con efectos desde la fecha de inicio de la restricción y un parte de alta con efectos de 29 de marzo de 2020.</p> <p>De tratarse de trabajadores por cuenta propia o autónomos</p> <p>el derecho a la prestación comenzará con el parte de baja desde la fecha de inicio de la restricción y durará hasta la fecha de finalización de la restricción.</p> <p>Este subsidio por incapacidad temporal es incompatible con el <del>derecho a una prestación de la Seguridad Social, incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales.</del></p>	<p><del>su actividad,</del>  el derecho a la prestación comenzará con el parte de baja desde la fecha de inicio de la restricción y durará hasta la fecha de finalización <del>de la misma, no pudiendo, en ningún caso, durar más allá de la fecha de finalización del estado de alarma.</del></p> <p>Este subsidio por incapacidad temporal es incompatible <del>con los salarios que se hubieren percibido así como con el derecho a cualquier otra prestación económica de la Seguridad Social,</del> incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales. <del>En estos supuestos se percibirá la prestación de la Seguridad social distinta al subsidio previsto en el presente artículo.</del></p> <p><del>A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, el trabajador deberá presentar ante el correspondiente órgano del servicio público de salud, certificación de la empresa acreditativa de la no percepción de salarios.</del></p> <p>3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social</p> <p>4. La fecha hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se</p>
--	--	---

	<p>3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social</p> <p>4. La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.»</p>	<p>expida con posterioridad a esa fecha.»</p>
--	---	---

**Disposición final undécima. Modificación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.**

<p>Uno. Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 7, que pasan a tener la siguiente redacción:</p> <p><b>VIGENTE DESDE 23/09/2020</b></p> <p>se suprimen requisitos de acreditación respecto de víctimas de trata y VIGE</p>	<p><b>Artículo 7. Requisitos de acceso</b></p> <p>1. Todas las personas beneficiarias, estén o no integradas en una unidad de convivencia, deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>a) Tener residencia legal y efectiva en España y haberla tenido de forma continuada e ininterrumpida durante al menos el año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud.</p>	<p>«Artículo 7. Requisitos de acceso.</p> <p>1. Todas las personas beneficiarias, estén o no integradas en una unidad de convivencia, deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>a) Tener residencia legal y efectiva en España y haberla tenido de forma continuada e ininterrumpida durante al menos el año inmediatamente anterior a la fecha de presentación</p>
--	---	---

	<p>No se exigirá este requisito respecto de:</p> <p>1.º Los menores incorporados a la unidad de convivencia por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.</p> <p>2.º Las personas víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual, <del>que se acreditarán esta condición a través de un informe emitido por los servicios públicos encargados de la atención integral a estas víctimas o por los servicios sociales, así como por cualquier otro medio de acreditación que se desarrolle reglamentariamente.</del></p> <p>3.º Las mujeres víctimas de violencia de género. <del>Esta condición se acreditará por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</del></p> <p>A efectos del mantenimiento del derecho a esta prestación, se entenderá que una persona tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas no superen los noventa días naturales a lo largo de cada año natural, o cuando la ausencia del territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.</p>	<p>de la solicitud.</p> <p>No se exigirá <b>este plazo</b> respecto de:</p> <p>1.º Los menores incorporados a la unidad de convivencia por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.</p> <p>2.º Las personas víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual</p> <p>3.º Las mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>A efectos del mantenimiento del derecho a esta prestación, se entenderá que una persona tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas no superen los noventa días naturales a lo largo de cada año natural o cuando la ausencia del territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.</p>
--	--	--

	<p>b) Encontrarse en situación de vulnerabilidad económica por carecer de rentas, ingresos o patrimoniosuficientes, en los términos establecidos en el artículo 8.</p> <p>c) Haber solicitado las pensiones y prestaciones vigentes a las que pudieran tener derecho, <del>en los términos que se fijan reglamentariamente.</del> Quedan exceptuados los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las comunidades autónomas.</p> <p>d) <del>Si no están trabajando y son mayores de edad o menores emancipados, figurar inscritas como demandantes de empleo, salvo en los supuestos que se determinen reglamentariamente.</del></p> <p>2. Las personas beneficiarias a las que se refiere el artículo 4. 1.b) <del>y el artículo 6. 2.c)</del> deberán haber vivido de forma independiente durante al menos tres años antes de la solicitud del ingreso mínimo vital.</p> <p>Se entenderá que una persona ha vivido de forma independiente si ha permanecido en situación de alta en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social <del>durante al menos doce meses, continuados o no,</del> y siempre que acredite que su domicilio ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores durante tres años inmediatamente anteriores a la solicitud.</p>	<p>b) Encontrarse en situación de vulnerabilidad económica por carecer de rentas, ingresos o patrimonio suficientes, en los términos establecidos en el artículo 8.</p> <p>c) Haber solicitado las pensiones y prestaciones públicas <b>vigentes que se determinen reglamentariamente, a las que pudieran tener derecho.</b> <b>En todo caso,</b> quedan exceptuados los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las comunidades autónomas.</p> <p>2. Las personas beneficiarias a las que se refiere el artículo 4.1.b), que sean menores de 30 años en la fecha de la solicitud, <b>deberán haber tenido residencia legal y efectiva en España,</b> y haber vivido de forma independiente, durante al menos los tres años inmediatamente anteriores a la indicada fecha.</p> <p>Se entenderá que una persona ha vivido de forma independiente <b>siempre que acredite que su domicilio ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores durante los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud,</b> y en dicho periodo hubiere permanecido durante al menos <b>doce meses, continuados o no,</b> en situación de alta en cualquiera de los regímenes que integran el</p>
--	--	--

	<p>Este requisito no se exigirá a las personas que por ser víctimas de violencia de género hayan abandonado su domicilio habitual, a las que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio o a las que se encuentren en otras circunstancias que puedan determinarse reglamentariamente.</p>	<p>sistema de la Seguridad Social, incluido el de Clases Pasivas del Estado, o en una mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.</p> <p>Este requisito no se exigirá a las personas que por ser víctimas de violencia de género hayan abandonado su domicilio habitual, a las que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio o a las que se encuentren en otras circunstancias que puedan determinarse reglamentariamente.»</p>
<p><b>Dos. Se modifican los apartados 4, 5, 6 y 7, y se introduce un nuevo apartado 8 en el artículo 19, con la siguiente redacción:</b> Se modifican las condiciones de acreditación de los requisitos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la existencia de unidad de convivencia</li> <li>- haber vivido de forma independiente respecto a los progenitores, tutores o acogedores, durante al menos tres años</li> <li>- La condición de víctima de violencia de género</li> <li>- Los requisitos de ingresos y patrimonio</li> </ul>	<p>4. La existencia de la unidad de convivencia se acreditará con el libro de familia, certificado del registro civil, inscripción en un registro de parejas de hecho en los términos del artículo 221.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 2015, 1700 y RCL 2016, 170), y certificado de empadronamiento en la misma vivienda.</p> <p>No obstante, la existencia de la unidad de convivencia en los términos previstos en el artículo 6.2 se acreditará con el certificado de empadronamiento donde conste todas las personas empadronadas en el domicilio del solicitante. Las unidades de convivencia previstas en el artículo 6.2.a) deberán acreditar la condición de víctima de violencia de género por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de</p>	<p>«4. La existencia de la unidad de convivencia se acreditará con el libro de familia, certificado del registro civil, y con los datos obrantes en los Padrones municipales relativos a los inscritos en la misma vivienda. A estos efectos el Instituto Nacional de la Seguridad Social tendrá acceso a la base de datos de coordinación de los Padrones municipales del Instituto Nacional de Estadística para la confirmación de los requisitos exigidos. No obstante, cuando de la misma no pueda deducirse la coincidencia con los datos que se hayan hecho constar en la solicitud de la prestación se solicitará la aportación del correspondiente certificado de empadronamiento, histórico y colectivo del período requerido en cada supuesto, referidos a los domicilios donde residen o han residido los miembros de la unidad de</p>

	<p>diciembre (RCL 2004, 2661 y RCL 2005, 735) , de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En casos de separación o divorcio, la unidad de convivencia establecida en el artículo 6.2.b) se acreditará con la presentación de la demanda o resolución judicial.</p>	<p>convivencia, expedido por el Ayuntamiento en virtud de lo establecido en el artículo 83.3 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales. Tanto los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística como, en su caso, el certificado de empadronamiento citado, servirán igualmente para acreditar la existencia de la unidad de convivencia a que se refiere el artículo 6.2.c) o de que el solicitante a que se refiere el artículo 4.1.b) vive solo o compartiendo domicilio con una unidad de convivencia de la que no forma parte. A los efectos de los datos relativos al Padrón municipal de conformidad con lo previsto en los párrafos anteriores, no se requerirá el consentimiento de las personas empadronadas en el domicilio del solicitante. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha de la solicitud de la prestación. El inicio de los trámites de separación o divorcio, o su existencia, se acreditará</p>
--	---	--

	<p>5. Los requisitos de ingresos y patrimonio establecidos en el presente real decreto-ley, para el acceso y mantenimiento de la prestación económica de ingreso mínimo vital, se realizará por la entidad gestora conforme a la información que se recabe por medios telemáticos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y en las Haciendas Tributarias Forales de Navarra y de los territorios históricos del País Vasco. A tales efectos, se tomará como referencia la información que conste en esas Haciendas Públicas respecto del ejercicio anterior a aquel en el que se realiza esa actividad de reconocimiento o control, o en su defecto, la información que conste más actualizada en dichas administraciones públicas.</p> <p>En su solicitud, cada interesado autorizará expresamente a la administración que tramita su solicitud para que recabe sus datos tributarios de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, de los órganos competentes de las comunidades autónomas, de la Hacienda Foral de Navarra o diputaciones forales del País Vasco y de la Dirección General del Catastro Inmobiliario, conforme al artículo 95.1.k) de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre (RCL 2003, 2945), General Tributaria o, en su caso, en la normativa foral</p>	<p>con la presentación de la demanda o con la correspondiente resolución judicial.</p> <p>5. La acreditación de haber vivido de forma independiente respecto a los progenitores, tutores o acogedores, durante al menos tres años conforme lo previsto en el artículo 7.2, se efectuará mediante los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística o, en su caso, el certificado de empadronamiento histórico y colectivo en el que consten todas las personas empadronadas en el domicilio del solicitante durante dicho periodo, de conformidad con lo previsto en el apartado 4. A los efectos de los datos relativos al padrón municipal de conformidad con lo previsto en el apartado anterior, no se requerirá el consentimiento de las personas empadronadas en el domicilio del solicitante.</p>
--	--	---

	<p>aplicable.  <del>Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la cesión de datos tributarios legalmente prevista con ocasión de la colaboración en el descubrimiento de fraudes en la obtención y disfrute de prestaciones a la Seguridad Social de apartado 1.c) del citado artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria o, en su caso, en la normativa foral aplicable.</del></p> <p>6. La situación de demandante de empleo quedará acreditada con el documento expedido al efecto por la administración competente o mediante el acceso por parte de la entidad gestora a través de los medios electrónicos habilitados al efecto.</p>	<p>6. La condición de víctima de violencia de género se acreditará por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La condición de víctima de trata de seres humanos y de explotación sexual se acreditará a través de un informe emitido por los servicios públicos encargados de la atención integral a estas víctimas o por los servicios sociales, así como por cualquier otro medio de acreditación que se determine reglamentariamente.</p> <p>7. Los requisitos de ingresos y patrimonio establecidos en el presente real decreto-ley, para el acceso y mantenimiento de la prestación económica de ingreso mínimo vital, se realizará por la entidad gestora conforme a la información que se recabe por medios telemáticos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y en las Haciendas Tributarias</p>
--	--	---

		<p>Forales de Navarra y de los territorios históricos del País Vasco. A tales efectos, se tomará como referencia la información que conste en esas Haciendas Públicas respecto del ejercicio anterior a aquel en el que se realiza esa actividad de reconocimiento o control, o en su defecto, la información que conste más actualizada en dichas administraciones públicas. En su solicitud, cada interesado autorizará expresamente a la administración que tramita su solicitud para que recabe sus datos tributarios de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, de los órganos competentes de las comunidades autónomas, de la Hacienda Foral de Navarra o diputaciones forales del País Vasco y de la Dirección General del Catastro Inmobiliario, conforme al artículo 95.1.k) de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria o, en su caso, en la normativa foral aplicable.</p> <p>Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la cesión de datos tributarios legalmente prevista con ocasión de la colaboración en el descubrimiento de fraudes en la obtención y disfrute de prestaciones a la Seguridad Social de apartado 1.c) del citado artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria o, en su caso, en la normativa foral aplicable.</p>
--	--	---

	<p>7. En ningún caso será exigible al solicitante la acreditación de hechos, datos o circunstancias que la Administración de la Seguridad Social deba conocer por sí misma, tales como la situación del beneficiario en relación con el sistema de la Seguridad Social; o la percepción por los miembros de la unidad de convivencia de otra prestación económica que conste en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas.</p>	<p>8. En ningún caso será exigible al solicitante la acreditación de hechos, datos o circunstancias que la Administración de la Seguridad Social deba conocer por sí misma, tales como la situación del beneficiario en relación con el sistema de la Seguridad Social; o la percepción por los miembros de la unidad de convivencia de otra prestación económica que conste en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas.»</p>
<p><b>Tres. Se modifica el artículo 25 que pasa a tener la siguiente redacción:</b> Se modifica, para agilizarla, la tramitación</p> <p>la inadmisión ha de dictarse máximo en 30 días</p> <p>la resolución ha de recaer en 6 meses como máximo</p>	<p><b>Artículo 25. Tramitación</b></p> <p>1. En la instrucción del expediente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social verificará la existencia de la documentación necesaria para el reconocimiento de la prestación, y efectuará las comprobaciones pertinentes del cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente real decreto-ley.</p> <p>2. El Instituto Nacional de la Seguridad Social procederá a la resolución y notificación del procedimiento a la persona solicitante en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de entrada en su registro del expediente administrativo. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera producido resolución expresa, se entenderá denegada la solicitud por silencio administrativo.</p> <p>3. En el supuesto de que con posterioridad a la solicitud el interesado no hubiera aportado la documentación a que se</p>	<p>«Artículo 25. Tramitación.</p> <p>1. Una vez recibida la solicitud de la prestación, el órgano competente, con carácter previo a la admisión de la misma, procederá a comprobar si los beneficiarios que vivan solos o formando parte de una unidad de convivencia, en función de los datos declarados en la solicitud presentada, cumplen el requisito de vulnerabilidad previsto en el artículo 7.1.b).</p> <p>Frente a la resolución de inadmisión, que deberá ser dictada en el plazo de 30 días, se podrá interponer reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y cuyo objeto se limitará a conocer sobre la causa de inadmisión.</p> <p>La admisión de la solicitud no obstará a su desestimación si, durante la instrucción del procedimiento, la entidad gestora efectuara nuevas</p>

	<p>hubiera obligado en la declaración responsable prevista en el artículo 24.2, con carácter previo a dictar resolución la entidad gestora le requerirá a tal efecto. En este caso, quedará suspendido el procedimiento durante el plazo máximo de tres meses. Si transcurrido dicho plazo no hubiere presentado la documentación requerida, se producirá la caducidad del procedimiento.</p>	<p>comprobaciones que determinaran el incumplimiento del requisito de vulnerabilidad previsto en el artículo 7.1.b).</p> <p>2. Admitida a trámite la solicitud, procederá iniciar la instrucción del procedimiento administrativo en orden a comprobar el cumplimiento de los requisitos determinantes del reconocimiento de la prestación.</p> <p>3. El Instituto Nacional de la Seguridad Social procederá a dictar resolución, y a notificar la misma a la persona solicitante, en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de entrada en su registro de la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera notificado resolución expresa, se entenderá desestimada.</p> <p>4. En el supuesto de que con posterioridad a la solicitud el interesado no hubiera aportado la documentación a que se hubiera obligado en la declaración responsable prevista en el artículo 24.2, con carácter previo a dictar resolución la entidad gestora le requerirá a tal efecto. En este caso, quedará suspendido el procedimiento durante el plazo máximo de tres meses. Si transcurrido dicho plazo no hubiere presentado la documentación requerida, se producirá la caducidad del procedimiento.»</p>
--	---	---

<p><b>Cuatro. Se modifica el artículo 33, que pasa a tener la siguiente redacción:</b></p> <p>Se añaden las obligaciones de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comunicar cualquier cambio de domicilio o de situación en el Padrón municipal</li> <li>-Comunicar a la entidad gestora, con carácter previo, las salidas al extranjero, tanto del titular como de los miembros de la unidad de convivencia, por un período, continuado o no, superior a noventa días naturales durante cada año natural</li> <li>- Se establecen excepciones a los supuestos de obligación de acreditar figurar inscrito como demandante de empleo.</li> </ul>	<p><b>Artículo 33. Obligaciones de las personas beneficiarias</b></p> <p>1. Las personas titulares del ingreso mínimo vital estarán sujetas durante el tiempo de percepción de la prestación a las siguientes obligaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Proporcionar la documentación e información precisa en orden a la acreditación de los requisitos y la conservación de la prestación, así como para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones.</li> <li>b) Comunicar cualquier cambio o situación que pudiera dar lugar a la modificación, suspensión o extinción de la prestación, en el plazo de treinta días naturales desde que estos se produzcan.</li> <li>c) Reintegrar el importe de las prestaciones indebidamente percibidas.</li> <li>d) Comunicar a la entidad gestora con carácter previo las salidas al extranjero tanto del titular como de los miembros de la unidad de convivencia, <del>haciendo constar la duración previsible de la misma.</del> <del>No tendrá consideración de estancia ni de traslado</del></li> </ul>	<p><b>«Artículo 33. Obligaciones de las personas beneficiarias.</b></p> <p>1. Las personas titulares del ingreso mínimo vital estarán sujetas durante el tiempo de percepción de la prestación a las siguientes obligaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Proporcionar la documentación e información precisa en orden a la acreditación de los requisitos y la conservación de la prestación, así como para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones.</li> <li>b) Comunicar cualquier cambio o situación que pudiera dar lugar a la modificación, suspensión o extinción de la prestación, en el plazo de treinta días naturales desde que estos se produzcan</li> <li>c) Comunicar cualquier cambio de domicilio o de situación en el Padrón municipal que afecte personalmente a dichos titulares o a cualquier otro miembro que forme parte de la unidad de convivencia, en el plazo de treinta días naturales desde que se produzcan.</li> <li>d) Reintegrar el importe de las prestaciones indebidamente percibidas.</li> <li>e) Comunicar a la entidad gestora, con carácter previo, las salidas al extranjero, tanto del titular como de los miembros de la unidad de convivencia, <b>por un período, continuado o no, superior a noventa días naturales durante cada año natural, así como, en su caso, justificar</b></li> </ul>
--	---	--

	<p>de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a quince días naturales por una sola vez cada año.</p> <p>La salida y estancia en el extranjero de cualquiera de los miembros de una unidad de convivencia por un período, continuado o no, de hasta noventa días naturales como máximo durante cada año natural, deberá previamente ser comunicada y justificada.</p> <p>e) Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.</p> <p>f) <del>Si no están trabajando y son mayores de edad o menores emancipados, figurar inscritas como demandantes de empleo, salvo en los supuestos que se determinen reglamentariamente.</del></p>	<p>la ausencia del territorio español de conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo 7.1.a).</p> <p>f) Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.</p> <p>g) Si no están trabajando y son personas mayores de edad o menores emancipadas, acreditar, dentro de los seis meses siguientes a la notificación de la resolución por la que se concede la prestación, que figuran inscritas como demandantes de empleo, salvo en los siguientes supuestos:</p> <p>1.º Estar cursando estudios reglados y ser menor de 28 años. En su caso, el plazo de seis meses para acreditar la inscripción como demandante de empleo se iniciará en la fecha en que el beneficiario cumpla 28 años edad.</p> <p>2.º Tener suscrito el convenio especial regulado en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.</p> <p>3.º Estar percibiendo una pensión contributiva de incapacidad permanente en grado de absoluta o gran invalidez, una pensión</p>
--	---	--

	<p>g) En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4, cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.</p> <p>h) Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 28.1, en los términos que se establezcan.</p> <p>i) Cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente.</p> <p>2. Las personas integrantes de la unidad de convivencia estarán obligadas a:</p>	<p>de invalidez no contributiva o una pensión de jubilación contributiva o haber cumplido los 65 años de edad.</p> <p>4.º Estar afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento.</p> <p>5.º Tener reconocida una situación de dependencia, conforme a lo dispuesto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. La situación de demandante de empleo quedará acreditada con el documento expedido al efecto por la administración competente o mediante el acceso por parte de la entidad gestora a través de los medios electrónicos habilitados al efecto.</p> <p>h) En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4, cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.</p> <p>i) Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 28.1, en los términos que se establezcan.</p> <p>j) Cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente.</p> <p>2. Las personas integrantes de la unidad de convivencia estarán obligadas a:</p>
--	--	--

	<p>a) Comunicar el fallecimiento del titular.</p> <p>b) Poner en conocimiento de la administración cualquier hecho que distorsione el fin de la prestación otorgada.</p> <p>c) Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.</p> <p>d) Cumplir las obligaciones que el apartado anterior impone al titular y este, cualquiera que sea el motivo, no lleva a cabo.</p> <p>e) Si no están trabajando y son mayores de edad o menores emancipados, figurar inscritas como demandantes de empleo, salvo en los supuestos que se determinen reglamentariamente.</p> <p>f) En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4, cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.</p> <p>g) Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 28.1, en los términos que se establezcan.</p> <p>h) Cumplir cualquier otra obligación que pueda establecerse</p>	<p>a) Comunicar el fallecimiento del titular.</p> <p>b) Poner en conocimiento de la administración cualquier hecho que distorsione el fin de la prestación otorgada.</p> <p>c) Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.</p> <p>d) Cumplir las obligaciones que el apartado anterior impone al titular y este, cualquiera que sea el motivo, no lleva a cabo.</p> <p>e) Si no están trabajando y son mayores de edad o menores emancipados, acreditar, dentro de los seis meses siguientes a la notificación de la resolución por la que se concede la prestación, que figuran inscritas como demandantes de empleo, con las mismas salvedades y modo de acreditación que las señaladas en el apartado anterior para las personas titulares.</p> <p>f) En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4, cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.</p> <p>g) Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 28.1, en los términos que se establezcan.</p> <p>h) Cumplir cualquier otra obligación que pueda establecerse</p>
--	--	--

	reglamentariamente.	reglamentariamente.»
<p>Cinco. Se modifica la disposición transitoria primera, que pasa a tener la siguiente redacción</p> <p>Se amplía el plazo transitorio de 2020 a 31/12/2021</p> <p>Se regulan las prestaciones transitorias, en primer lugar a los beneficiarios de la asignación económica por hijo a cargo.</p>	<p><b>Disposición transitoria primera. Prestación económica transitoria de ingreso mínimo vital durante 2020</b></p> <p>1. El Instituto Nacional de la Seguridad Social reconocerá la prestación transitoria de ingreso mínimo vital a los actuales beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo del sistema de la Seguridad Social que, a fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, reúnan los requisitos que se exponen en el apartado siguiente, siempre que el importe de la prestación transitoria de ingreso mínimo vital sea igual o superior al importe de la asignación económica que viniera percibiendo.</p> <p>2. Los requisitos para percibir la prestación transitoria serán los siguientes:</p> <p>a) Ser beneficiario de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento.</p> <p>b) Formar parte de una unidad de convivencia constituida exclusivamente por el beneficiario de una asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, el otro progenitor en caso de convivencia, y los hijos o menores a cargo causantes de dicha asignación por hijo a cargo.</p>	<p>«<b>Disposición transitoria primera. Prestaciones económicas transitorias de ingreso mínimo vital hasta el 31 de diciembre de 2021.</b></p> <p>1. El Instituto Nacional de la Seguridad Social reconocerá durante 2020 la prestación transitoria de ingreso mínimo vital a los actuales beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo del sistema de la Seguridad Social que, a fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, reúnan los requisitos que se exponen en los apartados siguientes, siempre que el importe de la prestación transitoria de ingreso mínimo vital sea igual o superior al importe de la asignación económica que viniera percibiendo.</p> <p>2. Los requisitos para percibir la prestación transitoria serán los siguientes:</p> <p>a) Ser beneficiario de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento.</p> <p>b) Formar parte de una unidad de convivencia constituida exclusivamente por el beneficiario de una asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, el otro progenitor en caso de convivencia, y los hijos o menores a cargo causantes de dicha asignación por hijo a cargo.</p>

<p>Se reconoce la prestación transitoria de IMV cuando concurren nuevos requisitos para los beneficiarios de la asignación económica por hijo a cargo</p> <p>En el plazo de treinta días naturales a contar desde la notificación de la prestación transitoria correspondiente, el interesado podrá ejercitar su derecho de opción por seguir manteniendo la asignación económica por hijo o menor a cargo</p> <p>A partir del 1 de enero de 2022 la prestación transitoria devendrá en la prestación de ingreso mínimo vital, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en el presente real decreto-ley y el interesado aporte antes del 31 de diciembre de 2021 la documentación que a tal efecto le sea requerida por el Instituto Nacional de la</p>	<p>c) Encontrarse la unidad de convivencia referida en el apartado anterior, en situación de vulnerabilidad económica por carecer de patrimonio, rentas o ingresos suficientes, en los términos establecidos en el artículo 8 del presente real decreto-ley.</p> <p>d) Que la asignación económica que se perciba, o la suma de todas ellas en el supuesto que sean varias las asignaciones, sea inferior al importe de la prestación de ingreso mínimo vital.</p> <p><del>3. A los exclusivos efectos de la comprobación del cumplimiento de lo previsto en la letra b) del apartado 2, la Agencia Estatal de Administración Tributaria, previa autorización del Instituto Nacional de Estadística, cederá, sin consentimiento de los interesados, la información relativa a la agrupación de las personas en los hogares que consta en las bases de datos de población disponible que el Instituto Nacional de Estadística cede periódicamente a dicha Agencia Estatal de Administración Tributaria para fines de estudio y análisis. Dicha información solo será utilizada por la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, para realizar las actuaciones necesarias que permitan determinar los</del></p>	<p>c) Encontrarse la unidad de convivencia referida en el apartado anterior, en situación de vulnerabilidad económica por carecer de patrimonio, rentas o ingresos suficientes, en los términos establecidos en el artículo 8 del presente real decreto-ley.</p> <p>d) Que la asignación económica que se perciba, o la suma de todas ellas en el supuesto que sean varias las asignaciones, sea inferior al importe de la prestación de ingreso mínimo vital.</p> <p><b>3. El Instituto Nacional de la Seguridad Social reconocerá, asimismo, la prestación transitoria de ingreso mínimo vital, cuando concurren los siguientes requisitos:</b></p> <p><b>a) Ser beneficiario de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento.</b></p> <p><b>b) Cuando el número total de convivientes que consta en las bases de datos de población disponible que el Instituto Nacional de Estadística cede periódicamente a dicha Agencia Estatal de Administración Tributaria para fines de estudio y análisis, sea mayor que el número de integrantes de la unidad de convivencia prevista en el apartado 2.b), a los exclusivos efectos de lo previsto en el presente apartado 3, la unidad de convivencia estará constituida únicamente por el</b></p>
--	--	---

<p>Seguridad Social.</p>	<p>beneficiarios con derecho a prestaciones de ingreso mínimo vital en los términos establecidos en esta disposición transitoria.</p> <p>La comprobación de la convivencia en el mismo domicilio se efectuará en función de los datos que hubieren sido tenidos en cuenta para el reconocimiento de la asignación económica por hijo a cargo.</p> <p>A los exclusivos efectos de la comprobación del cumplimiento de lo previsto en la letra c) del apartado anterior, el Instituto Nacional de la Seguridad Social solicitará a la Agencia Estatal de Administración Tributaria y esta le remitirá la información estrictamente necesaria relativa a ingresos y patrimonio de la unidad de convivencia descrita en el apartado b), que permitan determinar los beneficiarios con derecho a prestaciones de ingreso mínimo vital en los términos establecidos en esta disposición transitoria. Dicha información solo será utilizada para la finalidad indicada y el procedimiento de intercambio de información entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria y el Instituto Nacional de la Seguridad Social sin necesidad de recabar el consentimiento de los interesados.</p> <p>En los supuestos en que la unidad de convivencia descrita en la letra b) del apartado 2 tuviera su domicilio en la Comunidad Foral de</p>	<p>beneficiario de una asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, el otro progenitor en caso de convivencia, y los hijos o menores a cargo causantes de dicha asignación por hijo a cargo.</p> <p>c) Encontrarse la unidad de convivencia referida en el apartado anterior, en situación de vulnerabilidad económica por carecer de patrimonio, rentas o ingresos suficientes, en los términos establecidos en el artículo 8 del presente real decreto-ley.</p> <p>Siempre que, además, la suma de las rentas e ingresos del total de convivientes no supere la cuantía mensual de la renta garantizada que les correspondería en el caso de que de constituyeran una unidad de convivencia, en los términos establecidos en el presente Real Decreto-ley.</p> <p>d) Que la asignación económica por hijo o menor a cargo del sistema de la Seguridad Social que se perciba, o la suma de todas ellas en el supuesto que sean varias las asignaciones, sea inferior al importe de la prestación transitoria establecida en este apartado.</p> <p>4. A los exclusivos efectos de la comprobación del cumplimiento de lo previsto en la letra b) del apartado 2 y en la letra b) y segundo párrafo de la c) del apartado 3, la Agencia Estatal de Administración Tributaria, previa autorización del Instituto Nacional de Estadística, cederá, sin consentimiento</p>
--------------------------	---	--

	<p>Navarra o la del País Vasco, la referencia a la Agencia Estatal de Administración Tributaria realizada en el párrafo anterior se entenderá referida a las Haciendas Tributarias Forales de Navarra y de los territorios históricos del País Vasco, respectivamente.</p> <p>4. La prestación transitoria de ingreso mínimo vital será incompatible con la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, quedando esta suspendida durante la vigencia de aquella.</p> <p>5. El Instituto Nacional de la Seguridad Social notificará a los beneficiarios que cumplan los requisitos exigidos en el apartado 2 de esta disposición transitoria la resolución en la que se reconozca el derecho a la prestación transitoria del ingreso mínimo vital, y el derecho de opción entre el percibo de esta prestación y la asignación económica por hijo o menor a cargo que viniera percibiendo.</p> <p>6. En el plazo de treinta días naturales a contar desde la notificación de la resolución, el interesado podrá ejercitar su derecho de opción por seguir manteniendo la asignación económica por hijo o menor a cargo. Dicha opción surtirá efectos desde la fecha de efectos económicos de la prestación de ingreso mínimo vital, procediéndose, en su caso, a la correspondiente regularización económica. En el supuesto de que no se ejercite el derecho de</p>	<p>de los interesados, la información relativa a la agrupación de las personas en los hogares que consta en las bases de datos de población disponible que el Instituto Nacional de Estadística cede periódicamente a dicha Agencia Estatal de Administración Tributaria para fines de estudio y análisis. Dicha información solo será utilizada por la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, para realizar las actuaciones necesarias que permitan determinar los beneficiarios con derecho a prestaciones de ingreso mínimo vital en los términos establecidos en esta disposición transitoria.</p> <p>5. A los exclusivos efectos de la comprobación del cumplimiento de lo establecido en los apartados 2.c) y 3.c) el Instituto Nacional de la Seguridad Social solicitará a la Agencia Estatal de Administración Tributaria y esta le remitirá la información estrictamente necesaria relativa a ingresos y patrimonio de las unidades de convivencia previstas en los apartados 2.b) y 3.b), que permitan determinar los beneficiarios con derecho a prestaciones de ingreso mínimo vital en los términos establecidos en esta disposición transitoria. Dicha información solo será utilizada para la finalidad indicada y el procedimiento de intercambio de información entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria y</p>
--	---	---

	<p>opción dentro del plazo señalado se entenderá que opta por percibir la prestación transitoria de ingreso mínimo vital.</p> <p>7. Si, una vez reconocido el derecho a la prestación transitoria, la unidad de convivencia se modificara, se aplicará lo previsto en el presente real decreto-ley, en cuanto a la obligación de comunicación, cumplimiento de requisitos, y revisión de la cuantía de la prestación.</p> <p>8. A partir del 1 de enero de 2021 se mantendrá el derecho a la prestación de ingreso mínimo vital reconocido, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en el presente real decreto-ley y el interesado aporte antes del 31 de diciembre de 2020 la documentación que a tal efecto le sea requerida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. En otro caso, se reanudará el percibo de la asignación económica por hijo o menor a cargo, siempre que se mantengan los requisitos para ser beneficiario de esta prestación.</p> <p>9. Los beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo, del sistema de la Seguridad Social, a los que no les hubiera sido notificada la resolución de reconocimiento de la prestación transitoria de ingreso mínimo vital, y cumplieran los requisitos previstos en el apartado 2 de esta disposición transitoria, podrán solicitar su reconocimiento ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social. La</p>	<p>el Instituto Nacional de la Seguridad Social sin necesidad de recabar el consentimiento de los interesados.</p> <p>6. En los supuestos en que las unidades de convivencia descritas en los apartados 2.b) y 3.b) tuvieran su domicilio en la Comunidad Foral de Navarra o la del País Vasco, la referencia a la Agencia Estatal de Administración Tributaria realizada en el párrafo anterior se entenderá referida a las Haciendas Tributarias Forales de Navarra y de los territorios históricos del País Vasco, respectivamente. En estos supuestos, el reconocimiento de las prestaciones quedará supeditada a la remisión, por parte de las Haciendas Tributarias forales correspondientes, de la información necesaria para poder llevarlo a cabo.</p> <p>7. Las prestaciones transitorias de ingreso mínimo vital serán incompatibles con la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, quedando esta suspendida durante la vigencia de aquellas.</p> <p>8. El Instituto Nacional de la Seguridad Social notificará a los beneficiarios que cumplan los requisitos exigidos en los apartados 2 y 3 de esta disposición transitoria la resolución en la que se reconozca el derecho a la prestación transitoria correspondiente, y el derecho de opción entre el percibo de esta prestación y la asignación económica por hijo o menor a cargo que viniera</p>
--	---	---

	<p>prestación se reconocerá, en su caso, con efectos desde la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, siempre que se presente dentro de los tres meses siguientes. En otro caso, los efectos económicos serán del día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud.</p> <p>10. Asimismo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá, hasta el 31 de diciembre de 2020, reconocer la prestación de ingreso mínimo vital a aquellas personas beneficiarias de alguna de las distintas rentas de inserción o básicas establecidas por las comunidades autónomas, cuando estas comuniquen que consideran que podrían acreditar los requisitos para acceder a la prestación, así como que han obtenido su conformidad para la remisión de sus datos al Instituto Nacional de la Seguridad Social a efectos del reconocimiento de la prestación. Para ello, las comunidades autónomas comunicarán al Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los protocolos telemáticos de intercambio de información habilitados al efecto, comunicarán al referido Instituto los datos necesarios para la identificación de las potenciales personas beneficiarias y la verificación de los requisitos de acceso a la prestación. Los expedientes resueltos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se</p>	<p>percibiendo.</p> <p>9. En el plazo de treinta días naturales a contar desde la notificación de la resolución de la prestación transitoria correspondiente, el interesado podrá ejercitar su derecho de opción por seguir manteniendo la asignación económica por hijo a menor a cargo. Dicha opción surtirá efectos desde la fecha de efectos económicos de la prestación transitoria correspondiente, procediéndose, en su caso, a la correspondiente regularización económica. En el supuesto de que no se ejercite el derecho de opción dentro del plazo señalado se entenderá que opta por percibir la prestación transitoria que corresponda.</p> <p>10. Si, una vez reconocido el derecho a la prestación transitoria, la unidad de convivencia se modificara, se aplicará lo previsto en el presente real decreto-ley, en cuanto a la obligación de comunicación, cumplimiento de requisitos, y revisión de la prestación. En cualquier caso, la cuantía de la prestación transitoria se actualizará con efectos del día 1 de enero de 2021, tomando como referencia los ingresos anuales computables del ejercicio anterior. Cuando la variación de los ingresos anuales computables del ejercicio anterior motivara la extinción de la prestación, esta surtirá igualmente efectos a partir del día 1 de enero del año siguiente a aquel al que correspondan dichos ingresos. En otro caso, se reanudará el percibo de la</p>
--	--	---

	<p>comunicarán a las comunidades autónomas a través de los protocolos informáticos establecidos.</p> <p>11. Para la aplicación de esta disposición se podrán comenzar a realizar las operaciones técnicas necesarias para la puesta en marcha de la prestación desde el 29 de mayo de 2020.</p>	<p>asignación económica por hijo o menor a cargo, siempre que se mantengan los requisitos para ser beneficiario de esta prestación.</p> <p>El derecho a la prestación transitoria se extinguirá a partir de la fecha de la resolución de la solicitud de la prestación de ingreso mínimo vital o, en su caso, en la fecha de sus efectos económicos si esta fuera posterior. En el supuesto de que la fecha de efectos económicos fuera anterior y la cuantía de la prestación de ingreso mínimo vital fuera superior a la de la prestación transitoria se procederá, en su caso, a la correspondiente regularización.</p> <p>11. A partir del 1 de enero de 2022 la prestación transitoria devendrá en la prestación de ingreso mínimo vital, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en el presente real decreto-ley y el interesado aporte antes del 31 de diciembre de 2021 la documentación que a tal efecto le sea requerida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.</p> <p>Para la determinación de la situación de vulnerabilidad se tendrá en cuenta el patrimonio, renta e ingresos de todos los miembros que integran la unidad de convivencia configurada en los términos previstos en el artículo 6 de esta norma.</p> <p>En otro caso, se reanudará el percibo de la asignación económica por hijo o menor a cargo, siempre que se mantengan los requisitos para ser beneficiario de esta prestación.</p>
--	---	---

		<p>12. Los beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo, del sistema de la Seguridad Social, a los que no les hubiera sido notificada la resolución de reconocimiento de ninguna de las prestaciones transitorias, y cumplieran los requisitos previstos en el apartado 2 o 3 de esta disposición transitoria, podrán solicitar su reconocimiento ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social. La prestación se reconocerá, en su caso, con efectos desde la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, siempre que se presente hasta el 31 de diciembre de 2020. En otro caso, los efectos económicos serán del día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud.</p> <p>13. Asimismo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá, hasta el 31 de diciembre de 2020, reconocer la prestación de ingreso mínimo vital a aquellas personas beneficiarias de alguna de las distintas rentas de inserción o básicas establecidas por las comunidades autónomas. Para ello, las comunidades autónomas, si han obtenido la conformidad para la remisión de los datos de sus beneficiarios al Instituto Nacional de la Seguridad Social a efectos del reconocimiento de la prestación, comunicaran al referido Instituto, a través de los protocolos telemáticos de intercambio de información habilitados al efecto, los datos necesarios para la identificación de los</p>
--	--	--

		<p>potenciales beneficiarios, que deberá incluir un certificado emitido por la correspondiente comunidad autónoma acreditativo de la constitución de una unidad de convivencia conforme establece el artículo 6 y del cumplimiento de los requisitos a que se refieren los artículos 4, 5 y el artículo 7 del presente real decreto-ley; así como de que se encuentran en su poder toda la documentación que pruebe el cumplimiento de dichos requisitos, a excepción de la vulnerabilidad económica a la que se refiere el artículo 8 del presente real decreto-ley, que será analizada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Este certificado será suficiente para que dicha entidad gestora considere cumplidos dichos requisitos, sin perjuicio de la obligación de las Comunidades Autónomas de remitir al referido Instituto toda la documentación en el plazo máximo de seis meses a contar desde el 1 de enero de 2021 o cuando la solicite para la resolución de cualquier reclamación. En el supuesto de que se emitiese un certificado conformando la documentación y se reconociese una prestación que, posteriormente, fuera declarada indebida y no fuese posible recuperar el importe abonado, los perjuicios ocasionados serán a cargo de la comunidad autónoma certificadora. Los expedientes resueltos por el Instituto Nacional de</p>
--	--	---

		<p>la Seguridad Social se comunicarán a las comunidades autónomas a través de los protocolos informáticos establecidos. 14. Para la aplicación de esta disposición se podrán comenzar a realizar las operaciones técnicas necesarias para la puesta en marcha de la prestación desde el 29 de mayo de 2020 de conformidad con lo previsto en el artículo 11.1 del presente real decreto-ley.»</p>
<p><b>Seis. Se modifica la disposición transitoria segunda, que pasa a tener la siguiente redacción:</b></p> <p>Se suprime la inscripción en el registro en la DA 2ª que ahora regula la presentación de solicitudes. Si se presentan antes de 01/01/2021, los efectos económicos se retrotraen a 01/06/2020</p>	<p><b>Disposición adicional segunda. Registro de Prestaciones Sociales Públicas</b></p> <p>Las prestaciones de ingreso mínimo vital reconocidas quedarán incluidas en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas que se regula en el artículo 72 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 2015, 1700y RCL 2016, 170), aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.</p>	<p>«Disposición transitoria segunda. Presentación de solicitudes. Las solicitudes de acceso a la prestación económica podrán presentarse a partir del día 15 de junio de 2020. Si la solicitud se presenta antes del 1 de enero de 2021, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de junio de 2020 siempre que, en esta fecha, se acrediten todos los requisitos para su acceso. En caso de no cumplir los requisitos en la referida fecha los efectos económicos se fijarán el día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplan los requisitos. Si la solicitud se presenta después del 31 de diciembre de 2020, los efectos económicos se fijarán el día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud, de conformidad con lo previsto en el artículo 11.1 del presente real decreto-ley.»</p>

**Disposición final duodécima. Modificación del Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo.**

Se modifica el Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo, en los siguientes Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 44, que queda redactado como sigue:  
VIGENTE DESDE 23/09/2020

Se modifican la gestión de las subvenciones del plan REMOVE:

**Artículo**

**44. Gestión de las ayudas**

1. Para la gestión de las subvenciones podrán intervenir una o varias entidades colaboradoras que deberán cumplir los requisitos y las obligaciones y desempeñar las funciones establecidas en los artículos 13 y 15 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y será seleccionada con observancia a lo dispuesto en el artículo 16 de dicha Ley. En caso de seleccionar entidad colaboradora, podrán actuar como tal únicamente las entidades públicas empresariales y las sociedades mercantiles estatales.

2. La gestión de las ayudas se realizará a través de un sistema electrónico de gestión y con las garantías exigidas en la Ley 11/2007, de 22 de junio (RCL 2007, 1222), de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos y la restante normativa reguladora de la Administración electrónica.

3. En caso de selección de entidad colaboradora, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 17.3.c) de la Ley 38/2003,

«1. Para la gestión de las subvenciones podrán intervenir una o varias entidades colaboradoras que deberán cumplir los requisitos y las obligaciones y desempeñar las funciones establecidas en los artículos 13 y 15 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y será seleccionada con observancia a lo dispuesto en el artículo 16 de dicha Ley. En caso de seleccionar entidad colaboradora, podrán actuar como tal únicamente las entidades públicas empresariales y las sociedades mercantiles estatales. La entidad colaboradora entregará y distribuirá los fondos presupuestarios de los pagos a los beneficiarios.»

	<p>3, de 17 de noviembre, e sta deberá acreditar su solvencia económica y financiera mediante acreditación de haber depositado sus cuentas anuales auditadas de los dos últimos ejercicios en el Registro Mercantil o en el que le sea de aplicación de acuerdo con su naturaleza jurídica.</p> <p>La solvencia técnica y eficacia en la gestión se acreditará por los siguientes medios:</p> <p>a) Relación de los principales trabajos realizados en los tres últimos años cuya naturaleza pueda servir para acreditar experiencia en la materia objeto de colaboración; especialmente relacionados con las administraciones y entidades públicas y con la gestión de ayudas públicas.</p> <p>b) Las titulaciones académicas y profesionales del personal responsable de la ejecución del objeto de colaboración, así como del responsable de los aspectos técnicos del sistema o modelo a implantar en su caso.</p> <p>c) Declaración de los medios técnicos de que se disponga para la eficaz realización del objeto de colaboración.</p>	
<p><b>Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 46, que queda redactado como sigue</b></p> <p><b>Se modifican la resolución y pago de las ayudas del plan RENOVE:</b></p>	<p>4. Con posterioridad al dictado de la resolución de concesión, se procederá al pago de la ayuda al beneficiario por una cuantía que deberá coincidir con el indicado en la solicitud. Los pagos se realizarán mediante transferencia a una cuenta bancaria indicada por el beneficiario y reconocida por e</p>	<p>:</p> <p>«4. Con posterioridad al dictado de la resolución de concesión, se procederá al pago de la ayuda al beneficiario por una cuantía que deberá coincidir con el indicado en la solicitud. Los pagos se realizarán mediante transferencia a una cuenta bancaria indicada por el beneficiario en el cuestionario de</p>

	l Tesoro Público.	solicitud.»
<p>Tres. Se modifica la letra d) del artículo 47, que queda redactado como sigue:</p> <p><b>Se modifican requisitos de las ayudas del plan renove</b></p>	<p>d) El beneficiario de la ayuda deberá mantener la titularidad del vehículo y su matriculación en España al menos durante dos años desde el momento de la concesión de la subvención.</p>	<p>«d) El beneficiario de la ayuda deberá mantener la titularidad del vehículo y su matriculación en España al menos durante dos años desde el momento de la concesión de la subvención, excepto para operaciones de renting, para las que el contrato de arrendamiento deberá establecer una duración mínima de dos años desde la fecha de su entrada en vigor y su formalización tendrá fecha igual o posterior al 15 de junio de 2020.»</p>
<p>Cuatro. Se modifica la disposición adicional primera, que queda redactada como sigue:</p> <p>Se modifica la regulación del crédito extraordinario para el plan RENOVE.</p>	<p><b>Disposición adicional primera. Crédito extraordinario en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo para atender el Plan Renove del Plan de Impulso de la cadena de valor de la Industria de la automoción</b></p> <p>Se aprueba la concesión de un crédito extraordinario por importe de total de 250 millones de euros en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, aplicación presupuestaria 20.09.422B.782 «Plan Renove, dentro del Plan de impulso de la cadena de valor de la Industria de la Automoción».</p> <p>La financiación del crédito extraordinario se realizará de conformidad con el artículo 46 de la Ley 6/2018, de 3 de julio (RCL 2018, 1020), de Presupuestos Generales del Estado para 2018. Con la aprobación de este real decreto ley se otorga la autorización y aprobación a que se</p>	<p>«</p> <p>Se aprueba la concesión de un crédito extraordinario por importe total de 250 millones de euros en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, distribuido por aplicaciones presupuestarias como se indica:</p> <p>20.09.422B.772. "A empresas privadas. Plan Renove, dentro del Plan de impulso de la cadena de valor de la Industria de la Automoción". 38 millones de euros.</p> <p>20.09.422B.782. "A familias e instituciones sin fines de lucro. Plan Renove, dentro del Plan de impulso de la cadena de valor de la Industria de la Automoción". 212 millones de euros.</p> <p>La financiación del crédito extraordinario se realizará de conformidad con el artículo 46 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos</p>

	refieren los artículos 10.2 y 34.1, respectivamente, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones	Generales del Estado para 2018. Con la aprobación de este real decreto-ley se otorga la autorización a que se refieren el artículo 10.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 58.a) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria los remanentes de crédito que, a la finalización del presente ejercicio, se registren en las dos aplicaciones presupuestarias señaladas podrán ser incorporados a los créditos del ejercicio 2021.»
<b>Disposición final decimotercera. Título competencial.</b>		
	Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 7.º y 13.º de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral; así como de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.	
<b>Disposición final decimocuarta. Entrada en vigor.</b>		
<b>VIGENTE DESDE 13/20/2020</b>	1. El presente real decreto-ley entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo establecido en su disposición adicional séptima.	
<b>VIGENTES DESDE 23/09/2020</b> <b>DA 3,4,5 Y 6ª ,</b> <b>DT 4</b> <b>DF 4, 5, 8, 9,10, 11 Y 12</b>	2. No obstante, las disposiciones adicionales tercera, cuarta, quinta y sexta, la disposición transitoria cuarta, así como las disposiciones finales cuarta, quinta, octava, novena, décima, undécima y duodécima entrarán en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».	