

# Nuevas medidas laborales, de empleo y de seguridad social como consecuencia de la DANA

Tan sólo seis días más tarde del primer paquete de medidas adoptadas por el Gobierno para reparar los efectos de la DANA, se aprueban nuevas normas, entre otros ámbitos, en materia de empleo y de seguridad social. Permisos retribuidos, prohibición de despedir, especialidades en relación con los expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor, adaptación de jornada, trabajo a distancia y, en fin, medidas para mantener o reactivar el empleo o para facilitar la cotización o la obtención de prestaciones de seguridad social, protagonizan esta nueva acción del Gobierno.

---

## LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Los títulos VI —medidas en materia de empleo— y VII —medidas en materia de seguridad social— del Real Decreto Ley 7/2024, de 11 de noviembre (BOE de 12 de noviembre), por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de Respuesta Inmediata, Reconstrucción y Relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre del 2024, recogen una serie de medidas de distinta naturaleza

en materia de empleo y de seguridad social, respectivamente. Tras haber realizado unas primeras actuaciones ya el 5 de noviembre con el Real Decreto Ley 6/2024, de 5 de noviembre (BOE de 6 de noviembre) —que ahora se reforma a escasos días de su entrada en vigor—, el Gobierno dispone de un nuevo paquete de medidas para paliar el desastre originado por la DANA en diferentes territorios de España. Las normas contenidas en el título VI —recogidas en este análisis como *medidas laborales* y *medidas de empleo* para su mejor sistematización —

producirán efectos retroactivos desde el día 28 de octubre del 2024, de acuerdo con la disposición transitoria primera de este nuevo Real Decreto Ley 7/2024.

## 1. Medidas laborales

### 1.1. *Riesgo grave e inminente para la vida o la salud*

A efectos de la aplicación de esta nueva normativa, se considera *riesgo grave e inminente*, de acuerdo con el artículo 41 del Real Decreto Ley 7/2024, en relación con lo prescrito en el artículo 21.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el que permite abandonar el lugar de trabajo ante un riesgo para la vida o la salud la situación excepcional provocada por la DANA y sus efectos. Esta interpretación permitirá que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad, abandonar el lugar de trabajo y no acudir a él.

### 1.2. *Ausencias justificadas y permisos retribuidos*

Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, según lo previsto en el artículo 42 del Real Decreto Ley 7/2024, por alguna de las siguientes causas relacionadas con la DANA y mientras éstas duren:

a) imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de realizar la prestación laboral como consecuencia del estado de las vías de circulación, del transporte público o del centro de trabajo, o como consecuencia de las órdenes, prohibiciones, instrucciones, recomendacio-

nes o requerimientos realizados por las autoridades de protección civil, salvo que resulte posible el trabajo a distancia;

b) labores de traslado, limpieza o acondicionamiento del domicilio habitual y de recuperación de enseres y otros efectos personales hasta que se disponga de una solución habitacional estable y adecuada, así como por la realización de los trámites para la obtención de documentos oficiales o públicos que sólo puedan llevarse a cabo de manera presencial por parte de la persona trabajadora;

c) desaparición de familiares, entendiéndose como tales cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviviera con la persona trabajadora en el mismo domicilio, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo siguiente;

d) fallecimiento de familiares: a tal efecto, se posibilita que la duración del permiso del artículo 37.3b bis del Estatuto de los Trabajadores (LET) —dos días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con ampliación de dos días si se requiere desplazamiento— se extienda desde el hecho causante hasta los cinco días hábiles siguientes al del sepelio;

- e) atención de deberes de cuidado derivados de la DANA respecto del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviviera con la persona trabajadora en el mismo domicilio.

Se entenderá que concurren *deberes de cuidado* cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas cuando, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite cuidado personal y directo como consecuencia directa de la DANA. Asimismo, se considerará que concurren deberes de cuidado cuando existan, relacionadas con los fenómenos meteorológicos adversos o sus efectos, decisiones adoptadas por las autoridades competentes que impliquen el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona sobre la que concurren deberes de cuidado. También se considerará que concurren dichos deberes cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado habitualmente del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta el segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por

causas justificadas directamente relacionadas con la DANA. Este derecho se considera individual, esto es, de cada uno de los progenitores o cuidadores.

Los derechos descritos sobre desaparición, fallecimiento o cuidados establecidos en los tres últimos apartados se reconocerán también cuando los familiares de las personas trabajadoras residan en alguno de los municipios previstos en el anexo del Real Decreto Ley 6/2024, de 5 de noviembre (BOE de 6 de noviembre), o el deber de cuidado se origine por las consecuencias de la DANA en esas localidades.

## ***Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por causas relacionadas con la DANA***

Todos los derechos recogidos en esta nueva norma tendrán la naturaleza de permisos retribuidos no recuperables y el periodo comprendido entre el hecho causante inicial, aunque se hubiera producido antes de la entrada en vigor de esta nueva normativa, y la finalización de la causa tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Durante ese periodo, la adopción de cualquier medida desfavorable para la persona trabajadora derivada del ejercicio de los derechos de ausencia será calificada de nula. Asimismo, se considerarán justificadas, a todos los efectos, las ausencias al trabajo

## ***El trabajo a distancia será, en las empresas afectadas por la DANA, la forma de organización del trabajo preferente frente a otras medidas de ajuste***

por las causas antes expuestas, así como las faltas de puntualidad o las interrupciones de la jornada laboral que se deriven de ellas.

Cabe señalar en este apartado lo establecido en la disposición final tercera de esta nueva normativa, en virtud de la cual se modifica la Ley de Cooperativas, añadiéndole una disposición adicional decimocuarta con estos mismos permisos y hasta que mantengan su vigencia. El ejercicio de esos derechos se producirá de forma retribuida, considerando que la persona socia trabajadora o de trabajo sigue participando de la actividad cooperativizada y que, en consecuencia, tiene derecho a la percepción de los anticipos societarios correspondientes.

### ***1.3. Adaptación y reducción de jornada por deberes de cuidados por circunstancias derivadas de la DANA***

Atendiendo a lo previsto en el artículo 42.4 del Real Decreto Ley 7/2024, cuando, por circunstancias derivadas de la DANA, se deban atender deberes de cuidado distintos de los referidos en el régimen de permisos retribuidos descrito, las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada, a su reducción o a ambas en los siguientes términos:

- a) El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado

por circunstancias excepcionales relacionadas con la DANA es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas (debidamente acreditadas) del cuidado que deba dispensar la persona trabajadora y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y el cuidado aquí protegidos. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo (incluida la prestación de trabajo a distancia) o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y

proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas previstas en la norma comentada, que se limita al periodo excepcional de duración de la reparación de los daños ocasionados por la DANA.

- b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores —menores de doce años, personas con discapacidad, cónyuge o pareja de hecho, menor afectado por cáncer o enfermedad grave, etc.— cuando concurren los deberes de cuidado previstos en esta nueva normativa, con la reducción proporcional de su salario. Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores —reducción de jornada y concreción horaria—, así como por el resto de las normas que atribuyen garantías, beneficios o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con veinticuatro horas de antelación y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en

el ordenamiento para la situación prevista en el mencionado artículo 37.6. En caso de reducciones de jornada que lleguen a la totalidad de ésta, el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa. En el supuesto establecido en el artículo 37.6 que se refiere al cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o un familiar que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

- c) En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, de una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en esta normativa, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis de la DANA y acomodarse a las necesidades concretas (debidamente acreditadas) de cuidado que deba dispensar la persona trabajadora, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es ra-

zonable y proporcionada, salvo prueba en contrario.

Estos derechos se reconocerán también cuando los destinatarios de los cuidados residan en alguno de los municipios previstos en el anexo del Real Decreto Ley 6/2024 o el deber de cuidado se origine por las consecuencias de la DANA en esas localidades. Serán asimismo aplicables a las relaciones laborales de carácter especial cuya regulación se remita, en cuanto al régimen de permisos, al Estatuto de los Trabajadores. Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación de estos derechos serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de aquéllos se considera ejercicio de derechos de conciliación, a todos los efectos. Y, en principio, de acuerdo con la disposición final decimocuarta del Real Decreto Ley 7/2024, mantendrán su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2024, salvo que el ministerio competente decida su prórroga.

#### 1.4. *Obligatoriedad del trabajo a distancia*

El artículo 43 del Real Decreto Ley 7/2024 establece la obligatoriedad del trabajo a distancia al disponer que, en las empresas afectadas por la DANA, el trabajo a distancia sea la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral preferente frente a otras medidas organizativas o de ajuste.

En los supuestos señalados en esta normativa para los permisos retribuidos

(art. 42.1a), las personas trabajadoras tendrán derecho a realizar su jornada en modalidad de trabajo a distancia cuando el estado de las redes de comunicación lo permita, a no ser que ello resulte incompatible con la naturaleza de la prestación laboral. El mismo derecho será aplicable a las personas socias trabajadoras o de trabajo de las cooperativas, aunque sus estatutos no lo hubieran previsto. Cuando el trabajo a distancia estuviera previsto en un acuerdo en vigor, dichas personas podrán requerir en todo caso la ampliación de ese régimen a toda la duración de su jornada laboral.

La imposibilidad de desarrollo de la actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia como consecuencia de la naturaleza de la prestación por la carencia de equipamiento suministrado por la empresa a la persona trabajadora o la ausencia de cobertura o acceso a la red dará lugar al derecho de permiso retribuido establecido en el artículo 42.1a de este Real Decreto Ley 7/2024.

#### 1.5. *Suspensión total o parcial de la actividad laboral y reducción de jornada por causas de fuerza mayor: ERTE por fuerza mayor u otras causas*

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan como causa directa los daños producidos por la DANA, así como las pérdidas de actividad indirectamente originadas por ella, entre las que se encuentran las derivadas de las órdenes, prohibiciones, instrucciones, recomendaciones o requerimientos realizados por las autoridades de protección civil que impliquen suspensión o cancelación de

## ***Hasta mayo del 2025 los partícipes de planes de pensiones podrán, excepcionalmente, hacer efectivos sus derechos consolidados con un límite máximo total de 10 800 euros***

actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas, incluidas las que afecten al desplazamiento de las personas trabajadoras al centro de trabajo o a las mercancías o falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor a los efectos de los artículos 47.5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores sobre expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) de fuerza mayor temporal.

Según dispone el artículo 44 de este Real Decreto Ley 7/2024, a estos efectos, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral. No obstante, ese organismo procederá, en el caso de que no se solicite el informe, a la comprobación posterior del cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos y la concurrencia de la causa de fuerza mayor, en particular en los supuestos de pérdidas de actividad indirectamente originadas por la DANA. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contrato o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con la DANA, será de aplicación lo establecido en la disposición adicional cuadragésima sexta de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) sobre la protección social en estos casos. Asimismo, se disponen medidas especiales para la tramitación de los expedientes de suspensión de la obligación y el derecho de la persona socia trabajadora o de trabajo a prestar su trabajo y de reducción de jornada que afecten a las personas socias trabajadoras o de trabajo en el régimen general de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo con la aplicación de normas específicas sobre ampliación de la protección por desempleo. La autoridad laboral competente deberá constatar la acreditación de las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada. Por su parte, el artículo 45 del Real Decreto Ley 7/2024 reconoce una protección por desempleo especial en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. En este caso, la acreditación del hecho causante deberá efectuarse por medio de una declaración responsable firmada por la persona empleadora respecto de la cual se haya producido

la disminución total o parcial del servicio. En caso de que resulte imposible emitir la declaración responsable por parte de la persona empleadora, será válida a estos efectos la de la persona trabajadora.

#### 1.6. *De nuevo, sobre la prohibición de despedir*

Las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas con ocasión de la DANA, así como aquellas que se acojan a las medidas previstas en el artículo 44 de esta normativa en relación con los expedientes de regulación temporal de empleo, no podrán despedir por causa de fuerza mayor ni por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del mencionado fenómeno atmosférico atendiendo a lo dispuesto en el artículo 46 de este Real Decreto Ley 7/2024. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida y la calificación del despido como nulo. En el caso de contratos fijos-discontinuos, las causas señaladas tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento.

En el caso de las cooperativas, las asambleas generales de éstas no podrán hacer uso de la habilitación recogida en el artículo 85.1 de la Ley de Cooperativas para reducir con carácter definitivo el número de los puestos de trabajo de la cooperativa o para modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que la integra por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor.

#### 1.7. *Suspensión de plazos procesales*

Conviene considerar que, en virtud de lo establecido en la disposición adicional duodécima del Real Decreto Ley 7/2024, se suspenden términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales en los órganos judiciales con sede en la provincia de Valencia desde el 11 de noviembre del 2024 y con carácter indefinido. Por acuerdo del Consejo de Ministros, previa consulta al Consejo General del Poder Judicial, se levantará dicha suspensión en función de la evolución de las circunstancias que han justificado su adopción. Igualmente, se habilita al Consejo de Ministros para que pueda limitar la suspensión a uno o varios partidos judiciales dentro de la provincia de Valencia. La interrupción prevista no será de aplicación, no obstante y entre otros, a los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. En todo caso, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

## 2. **Medidas de empleo**

#### 2.1. *La interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales*

La suspensión de los contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo y de interinidad) por las causas a



las que se refiere el artículo 44 de esta normativa supondrá la interrupción del cómputo tanto de la duración de estos contratos como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido en cada una de estas modalidades contractuales ex artículo 47 del Real Decreto Ley 7/2024.

## 2.2. Desempleo y normativa especial

El artículo 48 de esta nueva normativa reconoce que las prestaciones contributivas por desempleo originadas por los expedientes de regulación temporal de empleo o por la relación laboral especial en el hogar familiar serán solicitadas, respectivamente, mediante solicitud colectiva en el caso de las personas trabajadoras y personas socias trabajadoras o de trabajo, o por la propia persona trabajadora del servicio del hogar familiar; se les aplicarán las medidas aquí previstas. Estas prestaciones serán compatibles con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial que se mantenga en la fecha de nacimiento del derecho o que se adquiera con posterioridad, en este último caso, previa deducción en su importe de la parte proporcional al tiempo trabajado.

## 2.3. Plan de empleo para la contratación de personas desempleadas en las zonas afectadas por la DANA

Para las labores de reconstrucción, el Servicio Público de Empleo Estatal distribuirá el importe de cincuenta millones de euros entre los municipios afectados por la DANA del anexo del Real Decreto Ley 6/2024, a través de una concesión directa de subvenciones para financiar la contratación de per-

sonas desempleadas inscritas como demandantes de empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 del Real Decreto Ley 7/2024. Asimismo, se autoriza al Gobierno para aprobar un real decreto por el que se concedan directamente subvenciones cuyo objeto sea financiar los costes salariales por todos los conceptos derivados de los contratos suscritos en el marco del programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social, regulado en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre (BOE, de 29 de septiembre).

## 2.4. Medidas excepcionales acerca del personal de las Administraciones Públicas

De acuerdo con la disposición adicional cuarta del Real Decreto Ley 7/2024, y con carácter excepcional, se podrá diferir el cese del personal funcionario interino hasta un máximo de veinticuatro meses a partir de la entrada en vigor de esta nueva normativa, siempre que sus funciones estén destinadas a la atención de las necesidades derivadas de la emergencia de protección civil y de respuesta ante los daños causados. Por su parte, los programas de carácter temporal regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público vinculados al objeto de esta nueva normativa podrán ser ampliables veinticuatro meses.

## 3. Medidas adicionales en materia de seguridad social

### 3.1. Consideración como extraordinarias de ciertas pensiones reconocidas al amparo del régimen de clases pasivas del Estado

Las pensiones de jubilación o retiro por incapacidad permanente o inutilidad, viudedad, orfandad o en favor de los progenitores cuyo hecho causante sea consecuencia de los siniestros producidos por la DANA acaecida entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre del 2024 se considerarán, con carácter excepcional, derivadas de acto de servicio a los exclusivos efectos de que el cálculo de su cuantía se realice conforme a lo previsto legalmente para las pensiones extraordinarias. Podrá causar derecho a esta protección excepcional el personal comprendido en el ámbito de cobertura del régimen de clases pasivas que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de servicio activo, en atención a lo dispuesto en el artículo 50 del Real Decreto Ley 7/2024.

### 3.2. Disponibilidad excepcional de derechos consolidados de planes de pensiones

Importante decisión la adoptada mediante el artículo 51 del Real Decreto Ley 7/2024 al permitir que, durante el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta nueva normativa (esto es, seis meses a partir del 13 de noviembre del 2024 y, por tanto, en principio, hasta el 13 de mayo del 2025), los partícipes de planes de pensiones podrán, excepcionalmente, hacer efectivos sus derechos consolidados en los siguientes supuestos:

a) Cuando sean titulares de explotaciones agrarias, forestales o ganaderas, establecimientos mercantiles, industriales y de servicios, locales de trabajo y similares situados en los municipios

incluidos en el ámbito geográfico de aplicación de esta nueva normativa y que hayan sufrido daños como consecuencia directa de la DANA.

- b) Cuando sean trabajadores autónomos que se vean obligados a suspender o dejar de desempeñar la actividad como consecuencia directa de la DANA, por siniestros producidos en los municipios incluidos en el ámbito geográfico de aplicación de esta nueva normativa.
- c) En el caso de personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo con base en el artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores que pertenezcan a empresas con domicilio de actividad en los municipios incluidos en el ámbito geográfico de aplicación de esta nueva normativa que hayan sufrido daños consecuencia directa de la DANA.
- d) En el supuesto de pérdida de la vivienda habitual o de daños en ella, así como de daños en los enseres de dicha vivienda, cuando estos supuestos se hayan producido como consecuencia directa de la DANA y la vivienda se encuentre situada en los municipios incluidos en el ámbito geográfico de aplicación de esta nueva normativa.

La concurrencia de las circunstancias indicadas se acreditará mediante los documentos justificativos aportados por el partícipe del

plan de pensiones ante la entidad gestora de fondos de pensiones. Si el solicitante no pudiese aportar los documentos acreditativos podrá sustituirlos mediante una declaración responsable.

El límite máximo de la disposición por partícipe para el conjunto de los planes de pensiones de que sea titular y por todas las situaciones indicadas será el resultado de prorratear el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual para doce pagas vigentes para el ejercicio 2024 (7200 euros anuales) multiplicado por tres para un periodo máximo de seis meses (10 800 euros en total)<sup>1</sup> desde la entrada en vigor de esta nueva normativa en los términos indicados. En todo caso, el partícipe será responsable de la veracidad de la documentación acreditativa de la concurrencia del supuesto de hecho que se requiera para solicitar la prestación.

El reembolso deberá efectuarlo la entidad gestora dentro del plazo máximo de siete días hábiles desde que el partícipe presente la documentación acreditativa completa. En el caso de los planes de pensiones de la modalidad de empleo, dicho plazo se ampliará hasta treinta días hábiles desde que el partícipe presente la documentación acreditativa completa. En el caso de los planes de pensiones del sistema de empleo de la modalidad de prestación definida o mixtos para las contingencias definidas en régimen de prestación definida o vinculadas a ella, la disposición anticipada sólo

será posible cuando lo permita el compromiso por pensiones y lo prevean las especificaciones del plan aprobadas por su comisión de control. El reembolso de derechos consolidados se sujetará al régimen fiscal establecido para las prestaciones de los planes de pensiones. Se garantiza, asimismo, la aplicación de esta normativa para los planes de previsión social empresarial y para las mutualidades de previsión social con la adaptación correspondiente.

### 3.3. *Incremento extraordinario complementario del ingreso mínimo vital*

De acuerdo con el artículo 52 del Real Decreto Ley 7/2024, se reconoce un complemento extraordinario adicional de ayuda para la infancia respecto de las mensualidades de noviembre del 2024 a enero del 2025, ambas incluidas, que consistirá en la aplicación de un porcentaje del 30 % al importe mensual que tenga establecido cada unidad de convivencia en los mencionados meses.

### 3.4. *Otras medidas adicionales de seguridad social: moratorias, suspensiones, exenciones o excepciones*

Las entidades gestoras de la Seguridad Social, durante el plazo de ciento ochenta días a partir del día de la entrada en vigor de esta normativa (y, por tanto, hasta el 13 de mayo del 2025), no iniciarán los procedimientos de reintegro de prestaciones indebidamente percibidas o, en su caso, suspenderán la tramitación de

<sup>1</sup> Es decir:  $7.200 \text{ €} : 12 = 600 \text{ €} \times 3 = 1.800 \text{ €} \times 6 = 10.800 \text{ €}$  en total.

los ya iniciados en aquellos supuestos en los que a la fecha de entrada en vigor de esta nueva normativa no se hubiera comenzado a practicar ningún descuento cuando afecten a las personas domiciliadas en alguna de las localidades incluidas en el anexo del Real Decreto Ley 6/2024, según el artículo 53 del Real Decreto Ley 7/2024.

Del mismo modo, se prevé que la suspensión de los procedimientos de recaudación de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, del artículo 21 del Real Decreto Ley 6/2024, se aplique igualmente a los recursos objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social distintos de las cuotas, en atención a lo prescrito por el artículo 54 del Real Decreto Ley 7/2024. En idéntica línea, el artículo 55 de este último real decreto ley establece exenciones en la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta para los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor previstos en esta nueva normativa, a los que les resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 18 del Real Decreto Ley 6/2024 en relación con estas exenciones.

Finalmente, la disposición adicional segunda del Real Decreto Ley 7/2024

establece que, para facilitar la gestión y obtención de las ayudas previstas en esta normativa y por concurrir circunstancias debidamente justificadas, las personas peticionarias de aquéllas estarán exceptuadas del requisito de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o frente a la Seguridad Social establecido en los artículos 13.2 y 34.5 de la Ley General de Subvenciones.

### 3.5. *Medidas relativas a las prestaciones del sistema mutualista*

Entre otras disposiciones, los artículos 84 y siguientes de esta normativa recogen un régimen jurídico prestacional especial para los asegurados de las mutualidades administrativas MUFACE, MUGEJU e ISFAS, comprendiendo desde la atención farmacéutica y sanitaria hasta las prestaciones por incapacidad u otras contingencias.

### 3.6. *Modificaciones del reciente Real Decreto Ley 6/2024*

Mediante la disposición final octava del Real Decreto Ley 7/2024 se modifican algunos preceptos del reciente Real Decreto Ley 6/2024. Entre otros, los artículos 18, 19, 24 y 25, para, también, entre otras finalidades, facilitar los procedimientos y adaptar plazos y periodos de aplicación.