



servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

Resumen de las medidas aprobadas en el Real Decreto-ley 7/2024, de 11 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 de 2024, que pueden afectar al personal de la AEAT.

TITULO VI

Medidas en materia de empleo.

Artículo 41. Protección de la salud.

La situación excepcional provocada por la DANA y sus efectos se entenderán como riesgo grave e inminente a los efectos previstos en el artículo 21.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y dará derecho a las personas trabajadoras y a las personas socias trabajadoras y de trabajo a interrumpir su actividad, abandonar el lugar de trabajo y no acudir al mismo.

Artículo 42. Ausencias justificadas y Plan Me cuida extraordinario.

1. Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguna de las causas relacionadas con la DANA siguientes y mientras duren las mismas:

- 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, recomendaciones o requerimientos realizados por las autoridades de protección civil, salvo que resulte posible el trabajo a distancia conforme al artículo 43.
- 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 la realización de los trámites para la obtención de documentos oficiales o públicos que solo puedan llevarse a cabo de manera presencial por parte de la persona trabajadora.
- c) Desaparición de familiares, entendiéndose como tales al 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. La duración del permiso del artículo 37.3.b bis) del Estatuto de los Trabajadores se extenderá 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 en el párrafo anterior que, 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 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 segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas directamente relacionadas con la DANA.



servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

El derecho previsto en esta letra es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.

2. Los derechos establecidos en las letras c), d) y e) del apartado anterior 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, o el deber de cuidado se origine por las consecuencias de la DANA en esas localidades.

3. Los derechos anteriores tendrán la naturaleza de permisos retribuidos no recuperables y el periodo comprendido entre el hecho causante inicial, aunque se hubiera producido con carácter previo a la entrada en vigor de este real decreto-ley, 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 como nula. Asimismo, se considerarán justificadas, a todos los efectos, las ausencias al trabajo por las causas del apartado 1, así como las faltas de puntualidad o las interrupciones de la jornada laboral que se deriven de las mismas.

4. Cuando, por circunstancias derivadas de la DANA, se deban atender deberes de cuidado distintos a los referidos en el apartado 1, las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente apartado:

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 de cuidado que deba dispensar la persona

trabajadora, debidamente acreditadas, 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 cuidado objeto del presente artículo. 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, incluyendo 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 contempladas en la presente norma, que se limita al período 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, cuando concurren los deberes de cuidado previstos en este apartado, 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, así como por el resto de 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 24 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 artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de reducciones de jornada que lleguen a la totalidad de la misma, el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.



servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

En el supuesto establecido en el artículo 37.6, segundo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores 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 este apartado, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis de la DANA y acomodarse a las concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

5. Los derechos establecidos en el apartado anterior 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, de 5 de noviembre, o el deber de cuidado se origine por las consecuencias de la DANA en esas localidades.

6. Los derechos recogidos en este artículo serán aplicables a las relaciones laborales de carácter especial cuya regulación se remita, en cuanto al régimen de permisos, al Estatuto de los Trabajadores.

7. Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación de este artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. El ejercicio de los derechos previstos en este artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación, a todos los efectos.

Artículo 43. Obligatoriedad del trabajo a distancia.

1. En las empresas afectadas por la DANA, el trabajo a distancia será la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral preferente frente a otras medidas organizativas o de ajuste.

2. En los supuestos señalados en el artículo 42.1.a), 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.

3. Cuando el trabajo a distancia estuviera previsto en un acuerdo en vigor, las personas trabajadoras y las personas socias trabajadoras o de trabajo podrán requerir en todo caso la ampliación de ese régimen a toda la duración de su jornada de trabajo.

4. 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 previsto en el artículo 42.1.a)

TITULO XII

CAPÍTULO IV

Medidas en el ámbito de las mutualidades administrativas Artículo 84. Medidas aplicables en el ámbito del régimen especial de las mutualidades administrativas.

1. Se adoptan las siguientes medidas para asegurar el acceso a la prestación farmacéutica del Sistema Nacional de Salud al colectivo de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE):

a) En el ámbito del Régimen Especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) se exceptiona en la provincia de Valencia, desde el 28 de octubre y durante 45 días, la



servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

obligación de estampillar el sello de visado de recetas de aquellos medicamentos sometidos, según la legislación vigente, a reservas singulares consistentes en la imposición del visado previo a su dispensación por oficinas de farmacia.

b) En el mismo ámbito, y al objeto de garantizar la dispensación de la medicación y la continuidad de los tratamientos crónicos activos actualmente, entendiéndose por tales aquellos de esa naturaleza que cuenten con una prescripción por un profesional sanitario autorizado y que haya sido dispensada en 2024, serán válidas las prescripciones que se realicen en otros soportes documentales, físicos o electrónicos, además de las realizadas en la receta oficial de la Mutuality, y se autoriza, en consecuencia, la dispensación en oficinas de farmacia de los medicamentos y productos sanitarios incluidos en dichas prescripciones.

c) Para aquellos mutualistas que no reciban asistencia sanitaria a través de sistema público, se faculta a la Mutuality para que pueda adoptar en su ámbito de organización las medidas necesarias para garantizar el acceso a tratamientos con aquellos medicamentos sin cupón-precinto y que son dispensados en los servicios de farmacia de los hospitales privados concertados, con cargo al presupuesto de la Mutuality. Los hospitales dispensadores deberán colaborar con las Mutualidades para la consecución de este fin, con el objetivo de asegurar la asistencia.

Artículo 85. Medidas de concesión de licencias y abono del subsidio por incapacidad temporal en el ámbito de MUFACE.

Los órganos de personal se ajustarán a lo previsto en este artículo respecto a las situaciones de incapacidad temporal de las personas mutualistas en el ámbito especificado en el anexo del Real Decreto- ley 6/2024, de 5 de noviembre, conforme se indica a continuación:

1. Mutualistas cuya situación de incapacidad temporal se inició con anterioridad al 29 de octubre de 2024 y están percibiendo el subsidio por incapacidad temporal. MUFACE continuará abonando el subsidio por incapacidad temporal, para lo cual los órganos de personal:

a) Continuarán emitiendo las prórrogas de las licencias por enfermedad aun cuando no dispongan del parte médico acreditativo del proceso patológico y de la asistencia sanitaria.

b) Recabarán posteriormente el parte médico cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.

c) Comunicarán a MUFACE, mediante la aplicación informática habitual, la emisión de las prórrogas de las licencias con referencia a los periodos temporales a los que correspondan.

d) Comunicarán a MUFACE, mediante la aplicación informática habitual, la finalización de la situación de incapacidad temporal aun cuando no dispongan del parte médico de alta.

2. Mutualistas cuya situación de incapacidad temporal se inició con anterioridad al 29 de octubre de 2024 y aún no ha alcanzado el día 91.º de duración a partir del cual se genera el derecho al subsidio por incapacidad temporal. En estos casos, los órganos de personal:

a) Continuarán emitiendo las prórrogas de las licencias por enfermedad aun cuando no dispongan del parte médico acreditativo del proceso patológico y de la asistencia sanitaria.

b) Recabarán posteriormente el parte médico cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.

c) Cuando la situación de incapacidad temporal alcance el día 91.º, comunicarán a MUFACE mediante la aplicación informática habitual, la prórroga de la licencia correspondiente a ese periodo. Esta comunicación causará los efectos de la solicitud del subsidio por IT, no siendo necesario que la persona mutualista solicite este subsidio ante MUFACE.

d) Comunicarán a MUFACE, mediante la aplicación informática habitual, la emisión de las sucesivas prórrogas de la licencia con referencia a los periodos temporales a los que correspondan.



servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

e) Comunicarán a MUFACE, mediante la aplicación informática habitual, la finalización de la situación de incapacidad temporal aun cuando no dispongan del parte médico de alta.

3. Mutualistas que inicien una situación de incapacidad temporal en el periodo comprendido entre el 29 de octubre de 2024 y el 30 de noviembre de 2024: En aquellas situaciones de incapacidad temporal iniciadas como consecuencia de los siniestros descritos en el artículo 1 del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, en el periodo comprendido entre el 29 de octubre y el 30 de noviembre de 2024, no se exigirá a la persona mutualista tener acreditados 6 meses de cotizaciones previas para ser beneficiaria del subsidio de incapacidad temporal. Para esta consideración excepcional, estos procesos de incapacidad temporal serán codificados por el facultativo médico de la entidad o servicio público de salud con el código determinado por el Ministerio de Sanidad en coordinación con el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Con respecto a estas situaciones de incapacidad temporal, así como para las que también se inicien en el periodo indicado y no sean consecuencia de los siniestros descritos en el artículo 1 del precitado Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, los órganos de personal: a) Podrán emitir la licencia inicial y, en su caso, las prórrogas de la misma aun cuando no dispongan del parte médico acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria.

b) Recabarán posteriormente el parte médico cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.

c) Comunicarán la situación de incapacidad temporal a MUFACE mediante la aplicación informática habitual. d) Comunicarán a MUFACE, mediante la aplicación informática habitual, la finalización de la situación de incapacidad temporal aun cuando no dispongan del parte médico de alta. 4. Mutualistas en situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural: Lo previsto en los apartados 1 y 2 para las situaciones de incapacidad temporal será de aplicación a las mutualistas en situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural iniciada con anterioridad al 29 de octubre de 2024.

Disposición adicional cuarta. Medidas en materia de personal de las administraciones públicas.

1. Lo dispuesto en esta disposición será de aplicación a las administraciones públicas y organismos dependientes de éstas en el territorio de la Comunitat Valenciana.

2. Con carácter excepcional y a los efectos de lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se podrá diferir el cese del personal funcionario interino hasta un máximo de veinticuatro meses a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que sus funciones estén destinadas a la atención de las necesidades derivadas de la emergencia de protección civil y la respuesta ante los daños causados.

3. Los programas de carácter temporal a que se refiere el artículo 10.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, vinculados al objeto de este real decreto-ley, podrán ser ampliables por veinticuatro meses.