

Yolanda Valdeolivas

Análisis de las medidas laborales contenidas en el Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio

El Boletín Oficial del Estado de 21 de marzo de 2026 publica el Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio (“**RDL 7/2026**”). El RDL 7/2026, que deberá ser convalidado por el Congreso de los Diputados en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación, entra en vigor el día siguiente a su publicación, esto es, el 22 de marzo de 2026.

La norma contiene diversas medidas propuestas desde diversos departamentos ministeriales, a semejanza de lo previsto en situaciones críticas planteadas con anterioridad, como la guerra en Ucrania, de carácter general, o diversos riesgos catastróficos, en sus respectivos ámbitos de incidencia.

En la presente Nota Jurídica se van a analizar exclusivamente las medidas laborales del RDL 7/2026, recogidas en su Título VI, como respuesta a las previsibles repercusiones económicas de impacto que afectan directamente a los mercados laborales en la actual coyuntura bélica. Su fundamento se encuentra, pues, en el esperable aumento del coste energético para las empresas, sobre todo en lo relacionado con los transportes, resultado de la situación de inestabilidad internacional derivada de los conflictos en Oriente Medio y, en concreto, en un país tan estratégico como Irán, con el consecuente incremento en los costes de la movilidad que va a afectar a empresas y a personas trabajadoras. Para ello, se establecen dos tipos de medidas: la primera, ya habitual en este tipo de circunstancias, relativa a la prohibición de despedir por causas relacionadas con las contempladas en esta norma; una segunda, relativa a los planes de movilidad de las empresas previstos en el artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre.

I. Prohibición de realizar despidos y ceses de actividad

El artículo 62 del RDL 7/2026 determina que las empresas beneficiarias de las ayudas previstas en esta norma no podrán despedir ni adoptar ceses de actividad por causa de fuerza mayor ni por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la situación a la que se pretende hacer frente con esta normativa, hasta el 30 de junio de 2026. Obligación cuyo incumplimiento conllevará la calificación de nulidad de esos despidos, además del reintegro de la ayuda recibida. Si se observa, la prohibición solo alcanza a las empresas receptoras de ayudas públicas, quedando las restantes liberadas de la misma.

La referida prohibición de despedir se extiende al caso de los contratos fijos discontinuos, en los que las causas recién mencionadas tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento, hasta la misma fecha indicada. Asimismo, respecto de las cooperativas, se impide a sus asambleas generales hacer uso, por las mismas causas y en igual plazo, de la habilitación legalmente prevista de reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que las integra.

II. Medidas sobre Planes de Movilidad en las empresas

Respecto de estos planes, el artículo 63 del RDL 7/2026 modifica los apartados 1 y 3 del artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, anticipando en doce meses el plazo de entrada en vigor del deber de negociar y elaborar, por parte de las empresas y de las entidades pertenecientes al sector

público, planes de movilidad sostenible al trabajo. Hay que recordar que estos planes, que pretenden planificar la movilidad laboral mediante la negociación de medidas que impulsen la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, compartida o colaborativa, o medidas transversales como el teletrabajo, se consideran en la actual circunstancia instrumentos idóneos para minimizar los impactos en materia de energía tanto para las empresas como para las personas trabajadoras.

De esta forma, se reduce de veinticuatro a doce meses, a contar desde el 5 de diciembre de 2025, fecha de entrada en vigor de la Ley 9/2025, el plazo máximo para cumplir con la obligación de disponer de planes de movilidad sostenible para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.

Por su parte, el artículo 64 del RDL 7/2026 establece igualmente que las empresas que incumplan su deber de contar con un plan de movilidad sostenible y sean beneficiarias de las ayudas directas previstas en esta normativa habrán de proceder al reintegro de las ayudas recibidas.

Contactos



Yolanda Valdeolivas

Of Counsel de Laboral, compensación y beneficios

yvaldeolivas@perezllorca.com

T. +34 91 389 01 80

Oficinas

Europe ↗

Barcelona
Lisbon
Madrid

Brussels
London

America ↗

Bogotá
Mexico City
New York

Medellín
Monterrey

Asia-Pacific ↗

Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 23 de marzo de 2026 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

©2026 Pérez-Llorca. Todos los derechos reservados.

App Pérez-Llorca
Todo el contenido jurídico



perezllorca.com ↗

