

IMPACTO DEL 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, EN EL ÁMBITO LABORAL

El pasado 20 de marzo se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 7/2026, una norma de calado que introduce obligaciones inmediatas para las empresas en el marco de la crisis actual.

La rapidez con la que se ha adelantado la exigencia de los Planes de Movilidad Sostenible requiere una respuesta ágil por parte de los departamentos de RR.HH. y Prevención de las empresas.

Desde el Departamento de Derecho Laboral de HispaColey queremos destacar los tres puntos clave que afectan a la gestión de las plantillas y a la percepción de ayudas públicas.

1. Aceleración de los Planes de Movilidad Sostenible (PMST)

El Gobierno ha modificado la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible, adelantando a **doce meses** la obligatoriedad de negociar y elaborar los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo.

Esta medida, cuyo objetivo es la reducción de la huella de carbono en los desplazamientos *in itinere* y optimizar el transporte colectivo o alternativo, afecta a empresas con centros de trabajo de más de 200 trabajadores o de 100 trabajadores por turno.

Los PMST deben incluir soluciones como el impulso de la movilidad activa, transporte colectivo, teletrabajo, movilidad de bajas emisiones y compartida, además de medidas de seguridad vial.

2. Condicionalidad de las ayudas directas contempladas

Para aquellas empresas que se acojan a las ayudas directas previstas en este nuevo Plan Integral de Respuesta, el cumplimiento del Plan de Movilidad no es solo una obligación laboral, sino financiera, pues las empresas obligadas (más de 200 empleados o 100 por turno) que incumplan la elaboración del PMST se

Circular Informativa

24 Marzo 2026

Página 2/2

verán obligadas a **devolver íntegramente las ayudas recibidas** bajo este Real Decreto-ley.

Recomendamos iniciar la fase de diagnóstico y negociación con la representación legal de los trabajadores (RLT) de forma inmediata para blindar la recepción de fondos.

3. Prohibición de despidos hasta el 30 de junio de 2026

Se establece una cláusula de salvaguarda del empleo para las empresas que se acojan a las ayudas de este RDL 7/2026:

- Las empresas beneficiarias no podrán realizar despidos basados en causas de **fuerza mayor** o en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (**ETOP**) que tengan su origen en la crisis generada por la situación en Oriente Medio.
- Esta restricción se mantiene activa, de momento, hasta el **30 de junio de 2026**.

- **Contratos fijos-discontinuos**: Las citadas causas tampoco justifican el fin del periodo de actividad ni la falta de llamamiento para estos trabajadores durante el mismo periodo.
- **Cooperativas**: No podrán adoptar acuerdos de asamblea para reducir definitivamente puestos de trabajo o modificar proporciones de cualificación por estas causas.
- El despido efectuado contraviniendo esta norma será calificado como **nulo y conllevará la obligación de reintegrar la ayuda recibida**.

Tras la entrada en vigor de esta normativa el pasado 22 de marzo, las empresas se enfrentan a desafíos inmediatos en materia de sostenibilidad. Ante este nuevo marco normativo y la contundencia de sus cláusulas de salvaguarda, nuestro equipo de abogados especializados en Derecho Laboral ofrece un asesoramiento integral para garantizar que nuestros clientes cumplan con los nuevos requisitos sin comprometer su eficiencia operativa. Quedamos a su disposición para analizar su caso particular.