

Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo

Aprobación del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio



CONTEXTO Y ALCANCE

El pasado 21 de marzo de 2026 se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 7/2026, que aprueba un conjunto de medidas urgentes para hacer frente a las consecuencias económicas y sociales derivadas del conflicto en Oriente Medio.

En el ámbito laboral, la norma incorpora medidas de carácter coyuntural y estructural, orientadas tanto a la protección del empleo como a la adaptación organizativa de las empresas. A continuación, se analizan los principales aspectos de interés.

PROHIBICIÓN DE DESPEDIR

Según el artículo 62 del RDL 7/2026, las empresas receptoras de ayudas públicas derivadas de la crisis actual tienen prohibido realizar despidos o ceses de actividad por causas económicas, técnicas, organizativas o de fuerza mayor derivadas de la situación de crisis en Oriente Medio que se pretende hacer frente, hasta el 30 de junio de 2026.

En línea con las medidas adoptadas en crisis anteriores, esta previsión implica que:

No podrán justificarse despidos objetivos en causas derivadas del impacto económico de la crisis.

Las empresas que reciban ayudas deberán mantener el empleo, so pena de incumplir las condiciones asociadas a dichas ayudas.

El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida y la calificación del despido como nulo.

Se trata, por tanto, de una medida de protección reforzada del empleo, que condiciona la libertad empresarial en materia de extinción contractual.

FIJOS DISCONTINUOS

Aunque la norma no introduce una regulación completamente nueva del contrato fijo discontinuo, sí refuerza su papel como instrumento preferente de flexibilidad interna frente a la extinción de contratos. En este contexto:

- Se fomenta el uso de mecanismos alternativos al despido, como la adaptación de la actividad o la suspensión temporal, en lugar de la ruptura contractual.
- El contrato fijo discontinuo se consolida como vía adecuada para gestionar oscilaciones de actividad derivadas de la crisis, evitando la destrucción de empleo estructural.

Esta medida aplica a empresas beneficiarias de ayudas directas, cubriendo causas de fuerza mayor y objetivas derivadas de la situación de crisis en Oriente Medio que se pretende hacer frente, hasta el 30 de junio del presente año.



COOPERATIVAS

La norma incluye referencias al ámbito de la economía social, en particular a las cooperativas, reforzando su papel en contextos de crisis.

En particular:

- Se promueve la utilización de fórmulas organizativas alternativas que permitan mantener la actividad y el empleo.
- Las cooperativas se configuran como instrumento idóneo para canalizar soluciones colectivas en situaciones de dificultad económica.

Ello evidencia una orientación hacia modelos empresariales más resilientes y participativos.

PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

Una de las principales novedades estructurales es la anticipación del plazo de implantación de los planes de movilidad sostenible.

En concreto:

- Se reduce de 24 a 12 meses el plazo para su implementación.
- Afecta a empresas con más de 200 personas trabajadoras (o 100 por turno).
- Su implantación puede vincularse al acceso y mantenimiento de ayudas públicas.

Estos planes deberán incluir medidas como:

- Fomento del transporte colectivo y movilidad activa.
- Uso de vehículos de bajas emisiones.
- Medidas de seguridad vial.
- Integración del teletrabajo como herramienta de movilidad.

Se trata de una obligación con importante impacto organizativo y preventivo.

TELETRABAJO

Estos planes, orientados a ordenar la movilidad laboral mediante el impulso del transporte colectivo, la movilidad activa, las bajas emisiones, la movilidad compartida y el teletrabajo, se consolidan como herramientas clave para reducir el impacto energético y mejorar la eficiencia organizativa.

Resulta especialmente relevante la celeridad en su implantación, en la medida en que permite reducir la dependencia energética, particularmente en los desplazamientos diarios, contribuyendo así a la protección del empleo y a evitar despidos en empresas beneficiarias de ayudas. La actual crisis energética ha incrementado significativamente los costes de movilidad, afectando tanto a las personas trabajadoras como a la gestión empresarial, dejando de ser un gasto meramente individual para convertirse en un desafío colectivo que supone una carga difícilmente asumible para el Estado.

Nuestro equipo tiene la capacidad y experiencia para asesorar de forma integral y anticiparnos a las exigencias regulatorias en la materia, tanto en la implantación de este Real Decreto -ley -incluso con carácter preventivo o anticipado - como en el cumplimiento de las Normas Europeas y nacionales sobre Derecho laboral, entre otras materias

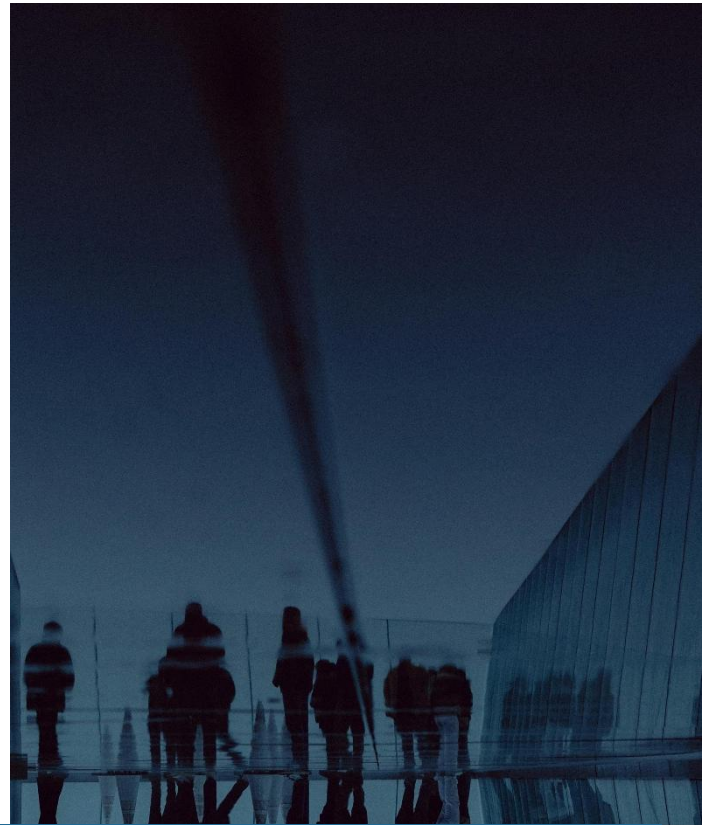
Para más información contactar con:



Carlos de la Torre,
Socio, Derecho Laboral
T: 917 813 300
carlos.delatorre@es.Andersen.com



Jaime Reinoso,
Abogado, Derecho Laboral
T: 917 813 300
jaime.reinoso@es.Andersen.com



Highlights | Medidas extraordinarias

- Limitación de despidos vinculados a la crisis.
- Refuerzo de mecanismos de flexibilidad interna (especialmente fijos discontinuos).
- Impulso de la economía social.
- Obligación acelerada de planes de movilidad sostenible.
- Consolidación del teletrabajo como herramienta estructural.

En consecuencia, las empresas deberán:

- Revisar sus políticas de despido y reestructuración.
- Anticipar la implantación de planes de movilidad.
- Evaluar el uso del teletrabajo y otras medidas de flexibilidad interna.