

Medidas de ámbito laboral del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio

Se ha publicado en el BOE número 71, de 21 de marzo, 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](#).

La presente circular tiene por objeto exponer, las principales medidas en materia laboral incluidas en el título VI, en particular las relativas a los planes de movilidad sostenible al trabajo y al mantenimiento del empleo en las empresas beneficiarias de ayudas públicas. El real decreto-ley entró en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE.

Principales medidas de ámbito laboral

1. Prohibición de despidos

El artículo 62 dispone que las empresas beneficiarias de ayudas directas previstas en este real decreto-ley **no podrán despedir por fuerza mayor ni por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** derivadas de la situación que la norma trata de afrontar hasta el 30 de junio de 2026.

El incumplimiento lleva aparejado el reintegro de la ayuda y la calificación del **despido como nulo**.

La restricción se extiende también a los **contratos fijos-discontinuos**, de modo que esas causas no podrán justificar ni el fin del periodo de actividad ni la falta de llamamiento, hasta el 30 de junio de 2026.

Por último, en el caso de las **cooperativas**, no podrán hacer uso de la habilitación recogida en el artículo 85.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, para reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor, hasta esa misma fecha.

2. Adelanto de la implantación de los planes de movilidad sostenible al trabajo

El **artículo 63** modifica el artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de movilidad sostenible (Circular LS-37-25), y **reduce de veinticuatro a doce meses el plazo para que las empresas y entidades del sector público aprueben estos planes en los centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras, o con más de 100 por turno**, de modo que el **nuevo plazo finaliza el 5 de diciembre de 2026**. Su contenido deberá incluir, entre otras materias, medidas de movilidad activa, transporte colectivo, movilidad de bajas emisiones, soluciones compartidas o colaborativas, facilidades para vehículos de cero emisiones, teletrabajo cuando resulte posible, así como actuaciones de seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al trabajo. Además, el **artículo 64** incorpora una consecuencia específica para las empresas obligadas a disponer de estos planes que, además, sean beneficiarias de ayudas directas previstas en el RDL: el **incumplimiento de la obligación de contar con un plan de movilidad sostenible al trabajo determinará el reintegro de las ayudas percibidas**.

L'Hospitalet, marzo 2026