

Boletín Oficial



Agrupación Técnica Profesional

-INGESA-

Interventores de Gestión Administrativa

Administrative Services Manager-

**Representación, Gestión y Tramitación
en Entidades Públicas, Tráfico, etc.**



SUMARIO

Actualidad Corporativa págs. 3-7

Reclamación de gastos y daños sufridos por el registro único de alquileres turísticos ya anulado pags.3-4

Alquiler digital: porque el modelo online está profesionalizando el mercado inmobiliario internacional pags.5-6

Información de Actualidad págs. 7-12

Cambios en el certificado energético: cómo afecta a tu vivienda pags.7-8

La empresa está obligada a dar indemnización y paro si un cambio de horario perjudica a la conciliación pags.9-10

La ayuda del Gobierno de hasta 18.000 euros para este tipo de obra en vivienda pags.11-12

Formación Continuada pags.13-21

Seguridad jurídica para los apartamentos turísticos pags.13-14

Protección frente al despido pags.15-18

Cotización en preaviso de despido objetivo y cómo afecta pags.19-20

Cuestionario Formativo.- Formulación de preguntas referentes al Área de Formación Continuada..... pag.21

Consultorio Formativo pags.22-23

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.

Respuestas correctoras correspondientes al Área de Formación Continuada..... pag.23

La Agrupación Técnica Profesional de Interventores de Gestión Administrativa ha adoptado las medidas y niveles de seguridad de protección del REGLAMENTO EUROPEO (UE) 2016/679. Los datos personales proporcionados por usted son objeto de tratamiento automatizado y se incorporan a un fichero titularidad de la Agrupación Técnica Profesional de Interventores de Gestión Administrativa, que es asimismo la entidad responsable del mismo, inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos. Usted podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito, acompañada de la fotocopia de su D.N.I., dirigida a la Calle Atocha, nº20-4º-Derecha, Código Postal 28012, de Madrid. Para el caso de que quiera realizarnos alguna consulta o sugerencia lo puede realizar en la siguiente dirección de correo electrónico: ingesa@atp-guiainmobiliaria.com

Ejemplar: Gratuito

Recepción: Periódico

Edición: INGESA

Imprime: Gráficas Alhorí

Pablo Vallecillos Carrillo

D.L.: En trámite

E-mail: ingesa@atp-guiainmobiliaria.com



Boletín Oficial

DE LA

AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

DE

INTERVENTORES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Redacción y Administración

C/ Covarrubias, nº 22-1º-Derecha

28010 MADRID

Tel. Corp.: 91 457 29 29

Web: www.atp-ingesa.com





ACTUALIDAD

Corporativa

Reclamación de gastos y daños sufridos por el registro único de alquileres turísticos ya anulado

La reciente sentencia nº620/2026, de 19 de mayo, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha anulado parcialmente el Real Decreto 1312/2024, que creó el Registro Único de Arrendamientos (NRUA) y la Ventanilla Única Digital para los alquileres de corta duración.

La sentencia considera que el Estado se excedió en sus competencias al imponer un registro estatal obligatorio para viviendas turísticas y de temporada, invadiendo competencias autonómicas en materia de turismo y vivienda.

El conflicto surgió porque varias comunidades autónomas, encabezadas por la Generalitat Valenciana, defendieron que ya existían registros turísticos autonómicos plenamente válidos y que el nuevo sistema estatal generaba una duplicidad innecesaria de trámites y costes para propietarios y gestores de viviendas turísticas. Además, se argumentó que el Reglamento europeo nº1028/2024 no obligaba a crear un nuevo registro estatal cuando ya existían mecanismos autonómicos equivalentes.

La sentencia es especialmente relevante para propietarios, anfitriones y operadores afectados por la normativa, ya que anula la obligación de obtener el NRUA para comercializar viviendas turísticas y de temporada en plataformas de alquiler online.

El Alto Tribunal considera que el Gobierno podía coordinar la información mediante una ventanilla digital común, pero no imponer un sistema registral paralelo que aumentara las cargas administrativas y condicionara la actividad económica, vulnerando así el Reglamento de la Unión que prohíbe que un mismo inmueble o parte del mismo esté sujeto a más de un procedimiento de registro.

En este sentido, debe recordarse que al tiempo de aprobarse el Real Decreto 1312/2024, ya existía en España un procedimiento de registro a los efectos del Reglamento nº1028/2024 regulado a nivel autonómico, que identificaba los inmuebles destinados a arrendamientos turísticos en los que se establece la necesidad de obtener un número de registro para ser publicitados en plataformas online, siendo pues no solo improcedente la duplicidad de registros, sino inidónea la designación del Colegio de



Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España como autoridad competente para asignar el número de registro, pues ni tienen la condición de autoridad en el sentido indicado por el Reglamento, ni es competente en materia de turismo; prueba de ello es la incipiente litigiosidad que se estaba generando ante las cuanto menos discutibles calificaciones negativa de estas solicitudes de asignación de NRUA.

En la práctica, esta sentencia supone un alivio para miles de damnificados por la normativa, especialmente pequeños propietarios y gestores turísticos que habían tenido que afrontar nuevas obligaciones burocráticas, incertidumbre jurídica y restricciones para anunciar sus alojamientos en plataformas digitales, y en el peor de los casos, viéndose impedidos de poder ejercitar dicha actividad económica.

Esta sentencia abre la puerta a que los damnificados puedan reclamar responsabilidad patrimonial contra la Administración por los perjuicios sufridos como consecuencia de la aplicación de una normativa administrativa ahora anulada. Entre los conceptos indemnizables a reclamar pueden incluirse:

- Los gastos asumidos para la obtención del NRUA
- Los gastos asumidos para el pago del modelo informativo anual
- Indeminización por lucro cesante derivado de la imposibilidad de explotar el inmueble durante el tiempo en que no se disponía del número de registro y, por tanto, no podía comercializarse legalmente el activo en plataformas digitales.
- En muchos casos, los propietarios han sufrido pérdidas económicas relevantes por cancelaciones, paralización de reservas y/o cierre temporal de la actividad, daños que pueden reclamarse ante la Administración en el plazo máximo de un año desde la anulación de la normativa.

ALQUILER DIGITAL: PORQUE EL MODELO ONLINE ESTÁ PROFESIONALIZANDO EL MERCADO INMOBILIARIO INTERNACIONAL

ALQUILER
DIGITAL
¿QUÉ ES?



Durante décadas, el alquiler internacional ha dependido casi exclusivamente de visitas presenciales y contactos locales, lo que ha generado importantes barreras para quienes necesitan cerrar un alojamiento antes de llegar al país de destino. En muchos casos, esto ha obligado a los inquilinos a tomar decisiones con información incompleta y escasa capacidad de verificación.

En este contexto, el crecimiento de las plataformas digitales de alquiler está marcando un cambio profundo en el sector inmobiliario. Algunos profesionales reflejan cómo el mercado ha evolucionado desde anuncios informales hacia entornos estructurados y basados en procesos de verificación. Este avance no responde únicamente a la comodidad, sino a la necesidad de reducir riesgos, cerrar brechas de información y generar confianza entre propietarios e inquilinos que no comparten el mismo país.

LAS INEFICIENCIAS DEL MODELO TRADICIONAL

En ciudades de alta demanda como Barcelona, el desequilibrio informativo entre propietario e inquilino ha sido históricamente una fuente de fricción y desconfianza. Para el profesional inmobiliario, esto se traduce en operaciones más complejas, mayor riesgo de impago y una experiencia de cliente deficiente.

Entre los problemas más habituales del alquiler internacional tradicional que afectan directamente al sector destacan:

- Compromisos sobre viviendas y contratos basados únicamente en anuncios online sin verificación directa.
- Desconocimiento de los precios reales del mercado local, lo que distorsiona la valoración de los activos.
- Presión para decidir rápidamente ante una oferta limitada, lo que reduce la capacidad de negociación.
- Envío de depósitos a anuncios fraudulentos o inexistentes, lo que daña la reputación del sector.
- Solicitudes de pago mediante transferencias irreversibles sin protección.
- Contratos firmados en otro idioma sin comprensión total de las condiciones.
- Subarriendos sin autorización legal que pueden derivar en desalojos y conflictos.

Este desequilibrio informativo incrementa la incertidumbre y eleva los costes de gestión para los profesionales del sector.

POR QUÉ EL MODELO DIGITAL ESTÁ PROFESIONALIZANDO EL MERCADO

Algunas plataformas han sido diseñadas para reducir los riesgos asociados a la distancia y la falta de información. Al centralizar pagos, comunicación y documentación en un entorno seguro, introducen estándares que no existen en los acuerdos informales. Este enfoque transforma el alquiler en un proceso estructurado, lo que resulta especialmente relevante para mercados locales como el de Madrid, donde la rotación de inquilinos internacionales es constante.

Las principales ventajas del modelo digital desde una perspectiva profesional son:

- Revisión previa de anuncios y propietarios antes de su publicación.
- Fotografías verificadas, vídeos y planos que reflejan el estado actual de la vivienda.
- Gestión de todo el proceso dentro de una única plataforma segura.
- Pagos integrados que evitan transferencias directas a particulares.
- Herramientas de búsqueda avanzadas por precio, ubicación y servicios.
- Soporte en varios idiomas y divisas para evitar malentendidos.
- Garantía de 48 horas después de la mudanza: si la vivienda no coincide con el anuncio, el inquilino está protegido.
- Atención al cliente accesible desde distintos países y zonas horarias.
- Sistemas de valoraciones que aportan transparencia sobre propietarios y viviendas.

Para el profesional inmobiliario en zonas donde el turismo y la inversión extranjera conviven, estas herramientas suponen una reducción significativa de la carga administrativa y del riesgo de litigios.

EL MODELO DE PROTECCIÓN AL INQUILINO COMO ESTÁNDAR DEL SECTOR

Una de las innovaciones más relevantes es el sistema de pago protegido. La plataforma retiene el primer mes de alquiler y solo lo transfiere al propietario 48 horas después de la fecha de mudanza, una vez confirmado que la vivienda coincide con lo anunciado. Esto elimina la incertidumbre financiera para ambas partes.

El coste de esta protección (entre el 25% y el 40% del primer mes de alquiler) se paga una sola vez por reserva. Si el propietario cancela en el último momento, el inquilino recibe el reembolso completo, incluida esa tarifa. En mercados donde la estacionalidad y los desplazamientos laborales generan una alta demanda de alquileres temporales, este modelo aporta una predictibilidad muy valorada por los profesionales.

UN NUEVO ESTÁNDAR PARA EL MERCADO INMOBILIARIO INTERNACIONAL

Durante años, el alquiler internacional se ha apoyado en la urgencia y la falta de información estructurada. Sin embargo, el aumento de la movilidad global ha dejado claro que este modelo ya no responde a las necesidades actuales. El enfoque digital representa un nuevo estándar basado en la verificación, la transparencia y la protección financiera.

Para los profesionales del sector inmobiliario, la adopción de estas herramientas supone una oportunidad para profesionalizar la gestión, reducir riesgos y mejorar la experiencia del cliente. La confianza ya no se presupone: se construye mediante sistemas claros y verificables. Cuando la plataforma está diseñada para responder a las realidades del alquiler global, el traslado comienza con estabilidad y no con riesgo.

INFORMACIÓN de Actualidad

Cambios en el certificado energético: cómo afecta a tu vivienda

El certificado energético lleva años ganando protagonismo en el mercado inmobiliario español, pero a partir del próximo mes de julio su peso será aún mayor. Entra en vigor la modificación del Real Decreto 390/2021 con cambios pensados para reforzar la fiabilidad del proceso y ofrecer mayores garantías a los ciudadanos que necesiten el documento para vender, alquilar o rehabilitar una vivienda, o incluso para solicitar ayudas públicas.

Una de las novedades más importantes es la creación de un Registro Centralizado de Técnicos Competentes, en el que deberán figurar los profesionales habilitados para emitir certificados energéticos. El objetivo es que cualquier ciudadano pueda identificar fácilmente a un técnico acreditado, evitar fraudes y tener la garantía de que el certificado ha sido elaborado por un profesional con la formación y competencias necesarias.

"Hay que poner en valor el certificado y los técnicos que lo forman. No es un trabajo de llegar a la casa, ver, tomar cuatro datos. Eso es lo fácil. Luego hay que plasmar todo en la aplicación informática. Esto, además de abrir el mercado, da más fiabilidad sobre el técnico que se está contratando".

La modificación también amplía el número de titulaciones que podrán realizar determinados certificados energéticos. A partir de ahora podrán ejercer como técnicos competentes, dependiendo del tipo de certificación, los profesionales habilitados por la Ley de Ordenación de la Edificación para redactar proyecto.

Hasta ahora no existía un listado público unificado de profesionales habilitados para emitir certificados energéticos, lo que generaba un mercado opaco en el que el ciudadano tenía dificultades para verificar la acreditación de quien le ofrecía el servicio.

"El verdadero valor de esta reforma dependerá de que cualquier ciudadano pueda comprobar de forma rápida y sencilla si el profesional que contrata está habilitado. Un registro accesible, actualizado y fácil de consultar ayudará a reducir la incertidumbre y a profesionalizar un mercado en el que todavía existen diferencias importantes de precio, calidad y rigor técnico".



Los profesionales del sector señalan que este cambio traerá aparejado una mayor transparencia y "beneficiará tanto a los propietarios como a los profesionales que trabajan correctamente". "Facilitar la identificación de técnicos cualificados permitirá contratar con más seguridad y reforzará la confianza en un trámite cada vez más relevante para la venta, el alquiler y la rehabilitación de viviendas".

Acceso a ayudas y subvenciones

Los profesionales destacan que esta medida supone un avance importante para reforzar la confianza de los ciudadanos en un documento que cada vez tiene más peso, también para la concesión de ayudas o subvenciones. "El certificado energético ya no es solo un requisito para vender o alquilar una vivienda. También resulta imprescindible para acceder a numerosas ayudas a la rehabilitación o beneficiarse de deducciones fiscales, por lo que es fundamental que esté elaborado por técnicos solventes y cualificados".

La eficiencia energética gana protagonismo

Estos cambios llegan en un momento en el que la eficiencia energética adquiere cada vez mayor importancia. La futura transposición de la Directiva Europea de Eficiencia Energética de los Edificios (EPBD) -todavía no incorporada al ordenamiento español- impulsará una transformación progresiva del parque inmobiliario, con edificios más eficientes, menor consumo energético y una mayor implantación de energías renovables.

Aunque esta normativa europea todavía no se ha incorporado al ordenamiento español, marcará el rumbo de la rehabilitación en los próximos años, ya que el objetivo europeo es alcanzar un parque edificatorio descarbonizado en 2050 mediante edificios más eficientes, con menor consumo energético y una mayor incorporación de energías renovables.

La validez del certificado G: cinco años

Uno de los puntos que más circula sobre esta reforma es la reducción de la validez de los certificados con calificación G (la peor posible) de diez a cinco años. Sin embargo, conviene ser preciso, esta medida no es estrictamente una novedad del mes de julio. "Eso ya venía recogido en el decreto de 2021".

Lo que sí ocurre ahora es que la norma consolida y refuerza ese marco, y muchos propietarios con certificados G recientes deben tenerlo en cuenta al planificar sus renovaciones.

Letra 'plus' y 'zero' en el horizonte

Entre las novedades que se están estudiando a nivel europeo para armonizar los sistemas de clasificación entre Estados miembros, se encuentra la posible incorporación de dos nuevas letras de calificación energética: la 'plus' y la 'zero', reservadas para los edificios más eficientes.

La empresa está obligada a dar indemnización y paro si un cambio de horario perjudica a la conciliación

El cambio de horario impuesto por la empresa a un trabajador es una de las situaciones más conflictivas y, al mismo tiempo, más habituales dentro de las relaciones laborales en España.



Detrás de estos cambios no solo hay un ajuste organizativo, sino también un impacto directo en la vida personal. Para muchas familias, estas modificaciones en el horario pueden convertirse en una auténtica traba para la conciliación, haciendo más difícil el cuidado de los hijos y la organización del día a día.

Conciliación que en su mayor parte sigue afectando mayoritariamente a las mujeres. De hecho, 9 de cada 10 personas que reducen su jornada para cuidar de familiares son mujeres. Ante esta situación, surge una duda clave para muchos trabajadores: **¿puede la empresa modificar el horario u otras condiciones laborales sin contar con su consentimiento?**.

La respuesta se encuentra en el **artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores**, que regula en qué casos y bajo qué condiciones pueden llevarse a cabo estos cambios de forma unilateral. En concreto, la ley establece que la empresa puede introducir cambios relevantes en las condiciones de trabajo siempre que existan motivos justificados, ya sean de carácter económico, técnico, organizativo o vinculados a la producción.

Eso sí, matiza que no todos los cambios son iguales. Cuando se trata de una modificación sustancial, es decir, un cambio importante que altera de forma clara las condiciones previas, el trabajador sí tiene alternativas.

"Si el horario te cambia y es una modificación sustancial porque no tiene nada que ver un horario con otro, se puede ir de la empresa con paro y con indemnización que hay mucha gente que está deseando irse de la empresa y no sabe que este cambio de horario le puede ayudar a eso".

Qué pasa si afecta la conciliación

Un ejemplo claro sería pasar de un turno de mañana a uno partido, un cambio que puede afectar de lleno a la conciliación y a la organización personal. En estos casos, el trabajador puede solicitar la extinción del contrato con derecho a indemnización de 20 días por año trabajado y acceso a la prestación por desempleo.



Pero no es la única vía. Para quienes prefieren mantener su puesto, también existe la opción de recurrir la decisión de la empresa. "También existe la posibilidad de que si se quiere quedar en la empresa y no está de acuerdo con ese cambio, demandar para volver a su horario anterior".

Eso sí, hay un punto clave que muchos desconocen: mientras se resuelve el proceso judicial, el trabajador está obligado a cumplir con el nuevo horario impuesto por la empresa. De lo contrario, podría enfrentarse a sanciones o incluso a un despido disciplinario.

También es importante tener en cuenta que estos cambios no pueden hacerse de cualquier manera. Para modificar las condiciones laborales deben existir causas justificadas y seguirse un procedimiento concreto que garantice los derechos del trabajador.

Tal y como recoge el Estatuto, en los casos individuales la empresa está obligada a comunicar la decisión tanto al empleado afectado como a sus representantes legales con, al menos, quince días de antelación antes de que el cambio entre en vigor.

La ayuda del Gobierno de hasta 18.000 euros para este tipo de obra en vivienda

La vivienda debe estar situada en un edificio de comunidad de propietarios, haber sido construida antes del año 2006 y destinarse a residencia habitual y permanente.

Debido a la escasez de vivienda nueva, cada vez más propietarios optan por una vía más pragmática: reformar el hogar en el que ya viven. Una decisión que, sin embargo, no siempre es sencilla. Las obras de rehabilitación suponen un desembolso importante y no están al alcance de todos los bolsillos.

En este contexto, las ayudas públicas se han convertido en un elemento clave. Existen distintas líneas de subvención destinadas a mejorar la eficiencia energética o la accesibilidad de las viviendas. Algunas pueden alcanzar los 21.400 euros, dependiendo del tipo de intervención.

Pero no es la única vía de apoyo. El pasado mes de abril, el Gobierno dio luz verde al nuevo Plan Estatal de Vivienda 2026-2030, una hoja de ruta dotada con 7000 millones de euros que pivota sobre tres grandes ejes: construcción, rehabilitación y protección del parque residencial.



Dentro del apartado de rehabilitación se incluye una ayuda que puede llegar hasta los 18.000 euros por vivienda, destinada a reformas en edificios de tipología residencial colectiva, es decir, en comunidades de vecinos.

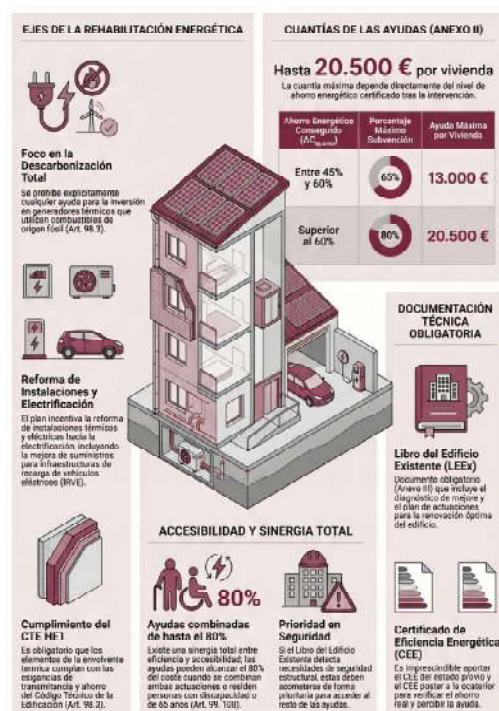
Esta medida queda recogida en el Real Decreto 326/2026, de 22 de abril, cuyo artículo 104 delimita su ámbito de aplicación. En esencia, se trata de actuaciones en viviendas integradas en bloques residenciales o comunidades de propietarios.



Las obras subvencionables abarcan intervenciones en accesibilidad, habitabilidad y sostenibilidad, con una cobertura que puede alcanzar hasta el 80% del coste de la inversión. Entre ellas se incluyen actuaciones como la eliminación del gas radón o la retirada de materiales con amianto, además de mejoras estructurales y tecnológicas.

El propio texto publicado en el Boletín Oficial del Estado establece que, en materia de accesibilidad, la ayuda puede alcanzar el 80% del coste, con límites que varían en función del grado de discapacidad reconocido del residente, pudiendo llegar hasta los 18.000 euros por vivienda en determinados casos.

Para acceder a estas ayudas es necesario cumplir una serie de requisitos. El principal es que la vivienda esté situada en un edificio construido antes del año 2006, aunque se contemplan excepciones si existen circunstancias que lo justifiquen. Además, la vivienda debe constituir el domicilio habitual y permanente del propietario, usufructuario, arrendatario o cesionario en el momento de solicitar la ayuda. También será obligatorio presentar un proyecto técnico o, en su defecto, una memoria elaborada por un profesional competente que detalle las actuaciones previstas.



FORMACIÓN CONTINUADA DEL - INGESA - INTERVENTORES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA - ADMINISTRATIVE SERVICES MANAGER -

Seguridad jurídica para los apartamentos turísticos

«Sin seguridad jurídica no hay inversión responsable; sin inversión responsable no hay profesionalización; y sin profesionalización, el sector pierde calidad, control y capacidad de aportar valor a los destinos».

Entre inversores, propietarios y promotores es habitual preguntarse por la seguridad jurídica antes de adquirir un inmueble, transformar un edificio, impulsar un proyecto o confiar la gestión de un activo a un operador especializado. En muchos casos, esta es una de sus principales preocupaciones, porque el debate público tiende a simplificar una realidad más compleja.

Se habla de apartamentos turísticos, viviendas de uso turístico, alquiler vacacional, edificios turísticos o alojamientos extrahoteleros como si todo perteneciera a una misma categoría. Sin embargo, no todos los modelos son iguales ni tienen las mismas necesidades. Incluirlo todo en el mismo paquete conduce a diagnósticos incompletos y a regulaciones que no distinguen entre realidades distintas.

La figura del apartamento turístico (AT), en concreto, tampoco es uniforme. Aunque en el lenguaje común suele asociarse a edificios destinados al alojamiento de viajeros, su configuración jurídica depende de cada comunidad autónoma. No se regula de la misma forma en Madrid, Sevilla, Cáceres, Gijón o Estepona. Cada territorio ha desarrollado sus propios requisitos y procedimientos para ordenar la actividad turística.



Pero la complejidad no termina en la normativa autonómica. En la práctica, son los municipios quienes acaban definiendo la viabilidad real de un proyecto. Los usos permitidos, la compatibilidad con el planeamiento, las licencias, las limitaciones por zonas, la protección patrimonial, las condiciones técnicas del inmueble o las restricciones en determinados barrios pueden alterar la situación de un activo.

Por eso, cuando se pregunta si los apartamentos turísticos están limitados, si lo estarán en el futuro o si existe riesgo regulatorio para un



proyecto concreto, la respuesta más honesta es: depende del lugar. Cada ciudad tiene una realidad propia, y esa realidad condiciona necesariamente su regulación. Hay municipios con fuerte demanda turística, otros con necesidad de rehabilitar edificios infrautilizados, otros donde la prioridad política es contener nuevas implantaciones y otros donde una oferta profesional puede dinamizar zonas urbanas.

Pretender aplicar una conclusión general para todo el país es un error frecuente. El debate suele plantearse en términos absolutos; prohibición o libertad, problema o solución, riesgo u oportunidad. Cuando lo razonable sería analizar cada proyecto en su contexto territorial, urbano, normativo y económico. La ubicación, el planeamiento municipal, la compatibilidad urbanística, las condiciones de licencia, la accesibilidad, la situación registral, el estado del edificio y los requisitos técnicos importan. Todo ello debe estudiarse antes, no después.

En un sector cada vez más profesionalizado, la seguridad jurídica no puede ser un trámite más dentro del proceso, debe ser el punto de partida.

Un buen proyecto no nace sólo de una buena ubicación o de una rentabilidad esperada, sino de una lectura rigurosa del marco normativo y urbanístico. Se trata de saber qué se puede hacer, cómo se puede hacer y con qué garantías. Esta aproximación es especialmente importante en el alojamiento turístico de lujo, donde clientes, propietarios e inversores esperan calidad, servicio, eficiencia y confianza.

El futuro del apartamento turístico no será igual en todas partes, porque tampoco lo es su presente. Habrá ciudades que endurezcan sus condiciones, municipios que diferencien entre modelos, destinos que apuesten por rehabilitar edificios completos para uso turístico regulado y lugares donde la actividad seguirá siendo viable si se plantea con rigor.

Ahora bien, hay un principio que debería ser común: la licencia obtenida conforme a derecho debe ser respetada. El debate seguirá abierto, como cualquier actividad que interactúa con la ciudad, el turismo, la vivienda y la inversión inmobiliaria. Pero debe elevarse.

Protección frente al despido

El Tribunal Constitucional refuerza la protección de las personas trabajadoras frente al despido, como represalia por reclamar derechos laborales a través del comité.



El TC ha declarado nulo el despido de un trabajador por reclamar sus derechos a través del comité de empresa, sentencia que supone un nuevo precedente contra represalias empresariales.

El mensaje es claro: reclamar tus derechos laborales, incluso a través del comité de empresa, está protegido. el Pleno del Constitucional considera que un despido motivado por la presentación de una reclamación ante la representación legal de los trabajadores puede vulnerar la garantía de indemnidad.

Reclamación ante el comité de empresa: posible activación de la garantía de indemnidad



En el caso que se juzgaba, un trabajador reclamó ante el presidente del comité porque la empresa no cumplía sus condiciones laborales. Solicitó que el comité intermediara con la empresa para solucionar el problema, función de estos representantes según el Estatuto de los Trabajadores. Y la respuesta de la empresa fue despedir al trabajador.

El trabajador alegó que su despido vulneró su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), desde la perspectiva de la garantía de indemnidad, que impide que el empleador adopte medidas de represalia por el ejercicio legítimo de derechos, ya sea ante la jurisdicción, la administración o la propia empresa.

El Pleno del Tribunal Constitucional ha sido claro: este tipo de despido represalia vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de los trabajadores. La magistrada ponente de la sentencia, la garantía de indemnidad protege a los trabajadores de sufrir represalias por defender sus derechos laborales.

¿Qué es la garantía de indemnidad?

Es la protección constitucional que impide que las empresas tomen represalias contra trabajadores que reclaman sus derechos o acuden a los tribunales. Ahora también, que pidan ayuda al comité de empresa o delegados de personal.

Este principio jurídico tiene base en:

- El artículo 24 de la Constitución Española (derecho a la tutela judicial efectiva),
- Convenio nº 158 de la OIT, artículo 5 c),
- Artículos 17 y 4.2 g) del Estatuto de los Trabajadores.

Este desarrollo culminó con su reconocimiento legal expreso mediante la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, cuya Disposición Adicional Tercera establece:

" Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea esta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales ".



Evolución de la protección de los trabajadores frente al despido

El Tribunal Constitucional ha ido ampliando la protección de las personas trabajadoras frente al despido a lo largo de los años.



En los años 90, la protección contra despidos por acudir a los tribunales. A principios de siglo, se amplió esta protección por denunciar ante la Inspección de Trabajo.

Un punto de inflexión jurisprudencial se produjo con la STC 55/2004, que amplió los supuestos de activación de la garantía, consolidada después por otras resoluciones como la STC 120/2006. Entre los casos protegidos destacan:

- La declaración de un trabajador como testigo en juicio.
- La firma de una carta colectiva dirigida a la empresa.
- La difusión pública de conflictos laborales.
- Las acciones colectivas promovidas por sindicatos.

Ahora ha llegado la protección frente al despido por reclamar a través de la representación sindical.

Para Unión Sindical Obrera (USO) esta sentencia es muy importante para las personas trabajadoras porque, amplía significativamente la protección de los trabajadores. Ahora las empresas no pueden ni despedir a quien reclame a través del comité de empresa; ni tomar represalias contra trabajadores que pidan intermediación sindical ni castigarles por ejercer sus derechos laborales.

Además de suponer un nuevo avance en la protección frente al despido, ya que el ejercicio de acciones no estrictamente judiciales pasa a ser reconocido como generador de protección constitucional, la sentencia refuerza el papel de comités de empresa y delegados de personal en la defensa de los derechos laborales y fortalece la negociación colectiva y la representación sindical; protege a los trabajadores que ejercen sus derechos y disuade a las empresas de tomar represalias.

¿Qué hacer si la empresa castiga al trabajador o lo despide por reclamar sus derechos?

DESPEDIR POR RECLAMAR DERECHOS = DESPIDO NULO

¿Qué es la garantía de indemnidad?
Es el derecho de la persona trabajadora a no sufrir represalias por reclamar sus derechos, ya sea dentro de la empresa o por vía judicial.

¿Dónde está reconocida?

- Art. 4.2.g ET: Derecho a ejercer acciones legales laborales.
- Art. 24 CE: Derecho a la tutela judicial efectiva.
- Art. 17.1 ET: Prohibe represalias por reclamar igualdad o no discriminación.

¿Cuándo se vulnera?
Si la persona trabajadora reclama y es despedida poco después, sin causa.
La empresa debe demostrar que el despido no fue por represalia.

Requisitos para invocarla

- El trabajador debe aportar indicios de represalia.
- Si se acepta el indicio, la empresa tiene la carga de la prueba.
- No se aplica si la reclamación fue temeraria o de mala fe.

Consecuencias si se reconoce la vulneración

- Despido nulo
- Readmisión de la persona trabajadora
- Pago de salarios dejados de percibir
- Posible indemnización por daños

Es aconsejable documentarlo todo. Guardar todas las pruebas posibles para argumentar tanto la reclamación como los efectos que ésta ha supuesto al trabajador.

Después, debe contactarse con la representación sindical (comité de empresa, delegados o sindicato), para que le asesoren legalmente porque puede tener derecho a indemnización.

Y lo más importante, no guardar silencio, porque esta sentencia protege al trabajador.

USO **UNIÓN SINDICAL OBRERA**

EL TRIBUNAL SUPREMO
aclara cuándo un acuerdo tras un despido impide reclamar después

STS (Sala de lo Social) n.º 532/2026, de 10 de junio (rec. 2081/2025, ECLI:ES:TS:2026:2660).

El Tribunal Supremo recuerda y sistematiza los requisitos para que un **acuerdo transaccional** en la extinción del contrato tenga **verdadero efecto liberatorio** e impida posteriores reclamaciones.

El Tribunal Supremo recuerda que los derechos laborales son, con carácter general, **irrenunciables** (art. 3.5 ET). No obstante, admite **acuerdos transaccionales válidos** para poner fin a un conflicto existente.

Para que ese acuerdo impida reclamar después, debe cumplir requisitos estrictos. **No basta** una renuncia genérica o una cláusula de "nada que reclamar".

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ESTA SENTENCIA?

1. CONSENTIMIENTO LIBRE Y CONSCIENTE
El acuerdo debe adoptarse sin error, violencia, intimidación ni fraude, con pleno conocimiento del alcance del pacto.

2. EXISTENCIA DE UNA CONTROVERSIA REAL
Debe haber un conflicto concreto entre empresa y trabajador que el acuerdo pretenda resolver.

3. CONCESIONES RECÍPROCAS
El acuerdo debe implicar cesiones de ambas partes, no una imposición unilateral de la empresa.

4. OBJETO DETERMINADO Y VOLUNTAD CLARA
El pacto debe identificar con claridad el conflicto que se soluciona y la voluntad inequívoca de poner fin al mismo.

¿QUÉ ESTABLECE EL TRIBUNAL SUPREMO?

NO A LAS CLÁUSULAS GENÉRICAS
Expresiones como "saldo y finiquito", "nada más que reclamar" o "renuncia de acciones" no bastan para impedir reclamar.

ANÁLISIS DEL CONTENIDO REAL DEL ACUERDO
Los tribunales examinarán el contenido efectivo del acuerdo y las circunstancias en que fue firmado.

LA FIRMA NO IMPLICA POR SÍ SOLA UNA RENUNCIA VÁLIDA A DERECHOS
Firmar un documento de extinción no significa perder automáticamente el derecho a reclamar.

LA EMPRESA DEBERÁ ACREDITAR LA VALIDEZ DEL ACUERDO
Si invoca el efecto liberatorio del acuerdo, la empresa deberá acreditar su validez y el cumplimiento de los requisitos exigidos por la jurisprudencia.

EFFECTOS SOLO PARA ESE CONFLICTO
El acuerdo solo cierra el conflicto concreto pactado, no otras posibles reclamaciones distintas.

IDEA CLAVE
No todo acuerdo transaccional cierra definitivamente el conflicto. Solo los acuerdos transaccionales válidos, celebrados con consentimiento libre, conocimiento del alcance del pacto y voluntad inequívoca de resolver una controversia concreta, impedirán posteriores reclamaciones judiciales. **Lo pactado con claridad y libertad se respeta. Lo genérico, no.**

EN USO SEGUIMOS DEFENDIENDO

- Acuerdos claros, justos y equilibrados.
- Respeto a la legalidad y a la negociación.
- Protección de los derechos de las personas trabajadoras.
- Seguridad jurídica frente a abusos o imposiciones.

Tus derechos no se regalan. Se conocen, se negocian y se defienden.

COTIZACIÓN EN PREAVISO DE DESPIDO OBJETIVO Y CÓMO AFECTA

La Tesorería de la Seguridad Social ha modificado el criterio sobre cotización en preaviso de despido objetivo y la Unión Sindical Obrera (USO) explica en qué consiste y cómo afecta como persona trabajadora.

MUNDO LABORAL

Falta de preaviso en el despido objetivo: el giro de la TGSS

BNR 8/2026 - 14 de julio

ANTES · Criterio anterior

Carácter indemnizatorio

Excluida de cotización — art. 147.2.c) LGSS (indemnizaciones por despido)

Sin cotización adicional al cese

AHORA · BNR 8/2026

Carácter «más próximo al salarial»

Se integra en la base de cotización — regla general del art. 147.1 LGSS

Liquidación complementaria de venengo en el cese · CRA 0054

Cambio de criterio de la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones. No es una reforma publicada en el BOE: sin fecha de efectos ni régimen transitorio.

Fuente: Boletín de Noticias RED 8/2026, de 14 de julio · TGSS

¿A QUIÉN AFECTA ESTE CAMBIO?

A partir de ahora, todas las personas trabajadoras que sean despedidas por causas objetivas y no reciban el **preaviso legal de 15 días** verán reforzada su protección en materia de Seguridad Social.

La Tesorería General de la Seguridad Social ha cambiado su criterio y, a partir de ahora, las **empresas estarán obligadas a cotizar por las cantidades que abonen en sustitución de ese preaviso**.

¿QUÉ PASABA HASTA AHORA?

Hasta este momento, la Tesorería consideraba que el **importe pagado cuando la empresa incumplía el plazo de preaviso tenía naturaleza indemnizatoria** y, por tanto, no formaba parte de la base de cotización. Sin embargo, tras revisar la doctrina de los tribunales, ha modificado esta interpretación al entender que dichas cantidades tienen una naturaleza más próxima al salario que a una indemnización.

¿POR QUÉ SE HA PRODUCIDO ESTE CAMBIO EN LA COTIZACIÓN POR AUSENCIA DE PREAVISO POR DESPIDO?

La Tesorería General de la Seguridad Social basa este nuevo criterio en que el Estatuto de los Trabajadores diferencia claramente entre la **indemnización por despido objetivo y la compensación por la falta de preaviso**.

Además, la jurisprudencia pone de manifiesto que ambos conceptos tienen una naturaleza distinta. De hecho, si un despido es declarado improcedente o nulo, la persona trabajadora debe devolver la indemnización recibida. No ocurre así con las cantidades percibidas por la falta de preaviso, lo que evidencia que estas no tienen carácter indemnizatorio.

¿QUÉ CAMBIA PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS?

En principio, nada cambia. Tan solo, si la empresa extingue un contrato por causas objetivas y no da el preaviso de 15 días (art. 53, Estatuto de los Trabajadores), además de abonar la compensación económica correspondiente, también tendrá que cotizar ahora por esa cantidad a la Seguridad Social.

¿QUÉ IMPLICA LA COTIZACIÓN POR AUSENCIA DE PREAVISO EN CASO DE DESPIDO?

Significa que ese importe (el de la ausencia de los 30 días de preaviso) pasará a formar parte de la base de cotización del trabajador o trabajadora.

Esto puede repercutir favorablemente en prestaciones como jubilación, incapacidad permanente o determinadas prestaciones de la Seguridad Social.

¿QUÉ OBLIGACIONES TIENEN AHORA LAS EMPRESAS?

Con este cambio de criterio, las empresas deberán:

Cotizar a la Seguridad Social por las cantidades abonadas cuando no respeten el preaviso legal.

MUNDO LABORAL

La falta de preaviso en el despido objetivo pasa a cotizar

La TGSS cambia de criterio · Boletín de Noticias RED 8/2026, de 14 de julio

ANTES		AHORA · BNR 8/2026
Carácter indemnizatorio Excluida de la base de cotización (art. 147.2.c LGSS) Sin cotización adicional al cese	→	«Más próximo al salarial» Se integra en la base de cotización (art. 147.1 LGSS) CRA 0054 · liquidación complementaria

Liquidación complementaria Devengo: fecha del cese CRA 0054 renombrado

Fuente: Boletín de Noticias RED 8/2026, de 14 de julio · TGSS

Questionario Formativo



A continuación facilitamos algunas preguntas específicas en referencia al «Área de Formación Continuada».

La contestación de las mismas le permitirá saber si ha fijado los conceptos formativos propios en esta materia. Para la comprobación de las respuestas correctas puede consultar la página 23 de nuestro Boletín Oficial.

1.- ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es la correcta?.

- a) las figuras de apartamento turístico, vivienda de uso turístico o vivienda de alquiler vacacional son sinónimas.
- b) la futura regulación del apartamento turístico será igual en todas las comunidades autónomas.
- c) la figura de apartamento turístico no es uniforme en su regulación normativa, su configuración jurídica depende de cada comunidad autónoma.

2.- ¿Qué es la garantía de indemnidad?.

- a) es la protección constitucional que impide que las empresas tomen represalias contra los trabajadores que reclaman sus derechos o acuden a los tribunales.
- b) es el derecho que tiene el trabajador a asistir como testigo en un juicio por despido improcedente.
- c) es la protección del trabajador frente a la empresa mediante pruebas documentales.

3.- La Tesorería General de la seguridad Social, ha modificado el criterio sobre corización en preaviso de despido objetivo. Este cambio afecta a:

- a) todas las personas trabajadoras que sean despedidas y no reciban el preaviso legal de 30 días, viendo así reforzada su protección en materia de Seguridad Social.
- b) todas las personas trabajadoras que sean despedidas y no reciban el preaviso legal de 15 días, viendo así reforzada su protección en materia de Seguridad Social.
- c) a todas las personas trabajadoras que sean despedidas sin recibir ningún tipo de indemnización y sin preaviso.

Consultorio Formativo

Preguntas y Respuestas

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas por dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.



Pregunta

¿Qué es exactamente el valor de referencia catastral?



Respuesta

Es el valor administrativo basado en precios de mercado que el Catastro asigna anualmente y que funciona como base mínima obligatoria para el pago de impuestos.

El valor de referencia catastral es una cifra que el Catastro asigna anualmente a cada inmueble.

Es un valor que se establece en base a los precios de cierre de operaciones de compraventa ante notario en la misma zona.

3 casuísticas que ahora cobran una importancia vital:

- Si vendes un piso por 200.000€ pero el valor de referencia catastral es de 225.000€, los impuestos se van a pagar en base a los 225.000€.
- La ley dice que los impuestos se van a pagar siempre en base a la cifra más alta entre el precio de venta y el valor de referencia catastral.
- Excepciones: Si el inmueble no tiene asignado este valor, se utilizará el valor de mercado tradicional.

Pregunta

¿Cuál es el límite de Hacienda para transferencias bancarias sin declarar ?.

Respuesta



El límite de Hacienda para las transferencias bancarias que deben ser declaradas es de 10.000 euros. Un umbral que tiene como objetivo identificar, las posibles donaciones no declaradas y prevenir la evasión fiscal. Sin embargo, las transferencias que superen los 6.000 euros también están sujetas a análisis por parte de la Agencia Tributaria en virtud de la Ley 10/2010 de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

En el caso de no declarar una donación, esto puede acarrear diferentes multas. Y es que, la Agencia Tributaria establece multas que oscilan entre un mínimo de 600 euros y hasta el 50% del valor de la donación no declarada. Sin olvidar que el infractor puede enfrentarse a una amonestación pública o privada, dependiendo de la gravedad de la infracción.

Declarar de forma correcta este tipo de operaciones evita sanciones. Por tanto, cualquier transferencia que supere los 6.000 euros puede ser objeto de análisis por parte de Hacienda y las transferencias de 10.000 euros se deben declarar de manera obligatoria. Y, puesto que las operaciones entre familiares son una práctica muy habitual, si una operación se considera donación, es necesario cumplir con las obligaciones del Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

***Respuestas correctas al cuestionario
del Área de Formación Continuada:***

1.- c

2.- a

3.- b



Agrupación Técnica Profesional
-INGESA-

Interventores de Gestión Administrativa
-Administrative Services Manager-

Miembro Colectivo de la
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

C./ Covarrubias, nº 22-1º-Derecha.- 28010 MADRID.- Telf. Corp.: 91 457 29 29

E-mail: ingesa@atp-guiainmobiliaria.com Web: www.atp-ingesa.com

Web Corporativa: www.atp-group.es

