

ANDERSEN®

Actualidad Turística

Newsletter

Claves legales y tendencias del sector turístico.

Index

→ Andersen in Spain

De la VUT al Living:

Cómo la regulación está desplazando el capital hacia productos híbridos

🔍 [Equipo Turismo](#)

03

Nota sobre las modificaciones del plan general de ordenación urbana de Valencia:

Regulación de los usos terciarios hoteleros

🔍 [Equipo Turismo](#)

05

Agenda laboral 2026 en el sector turismo:

Los 10 hitos normativos

🔍 [Carlos de la Torre](#)

08



Suscríbete

Si desea recibir las actualizaciones sobre Turismo que elabora el equipo de Andersen puede suscribirse a través de [este formulario](#).

De la *VUT* al *Living*:

Cómo la regulación está desplazando el capital hacia productos híbridos

Andersen

Equipo Turismo

✉ grupo.turismo@es.andersen.com

El mercado del alojamiento urbano en España atraviesa una transformación estructural. En los últimos años, el marco regulatorio del alquiler turístico se ha endurecido de forma progresiva y acelerada, tanto a escala europea como en el ámbito interno.

Nuevas obligaciones de registro, mayor capacidad inspectora y una intervención normativa creciente han modificado profundamente las condiciones en las que operaba el mercado de las viviendas de uso turístico (VUT). La Comunidad de Madrid ofrece hoy uno de los ejemplos más elocuentes de este fenómeno.

El pasado 25 de marzo de 2026, el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid aprobó el Decreto 27/2026, que modifica el Decreto 79/2014 regulador de los apartamentos turísticos y las viviendas de uso turístico. La norma establece estándares mínimos de habitabilidad y equipamiento que elevan el umbral de cumplimiento y dificultan la operativa de los activos más precarios:

- ✓ Superficies mínimas por estancia.
- ✓ Dimensiones de mobiliario.
- ✓ Dotación completa de menaje y ropa de hogar.
- ✓ Condiciones de ventilación.
- ✓ Higiene en zonas húmedas.



para lo que deberán disponer del correspondiente "certificado de idoneidad". Junto a estas exigencias materiales, el decreto fija capacidades máximas de alojamiento en función de la superficie útil —hasta cuatro personas en viviendas de entre 25,50 y 40 metros cuadrados, con incrementos progresivos vinculados a piezas habitables independientes adicionales— e impone un período de adaptación de tres años para los establecimientos ya en actividad.

Junto a estas exigencias físicas, el decreto introduce dos elementos de calado jurídico: el titular deberá manifestar en su declaración responsable que cuenta con el certificado de que

la comunidad de propietarios ha aprobado su solicitud de ejercer la actividad, de conformidad con la normativa sobre propiedad horizontal; y los ayuntamientos podrán establecer limitaciones proporcionadas en lo referente al número máximo de VUT por edificio, ámbito, zona, sector o períodos. La norma atribuye expresamente a los ayuntamientos la competencia para fijar esos límites máximos y no deja lugar a dudas sobre la dirección del modelo:



Mayor control, mayor exigencia y mayor capacidad de intervención municipal."



Sus efectos reales sobre el parque de VUT están aún por cuantificar, pero los datos disponibles apuntan en una dirección clara. Según el Instituto Nacional de Estadística, la Comunidad de Madrid cuenta actualmente con 15.309 viviendas de uso turístico, una cifra que ya acusa una caída del 17,5% respecto a las mediciones de 2025 —antes incluso de la entrada en vigor del nuevo decreto—.

A ello se suma la intensificación de la actividad inspectora: en 2025 se tramitaron 3.053 bajas, frente a las 1.153 del año anterior, con tasas de sanción que en ambos ejercicios superaron el 85%¹.

Frente a este endurecimiento, el Ayuntamiento de Madrid traza simultáneamente una hoja de ruta clara para los productos alternativos. Tras analizar más de 3.000 parcelas, el Área de Urbanismo ha identificado 248 en ocho distritos —Arganzuela, Chamartín, Fuencarral-El Pardo, Usera, Ciudad Lineal, Hortaleza, San Blas-Canillejas y Barajas— donde un plan especial permitirá implantar apartahoteles, flex living, pensiones y casas de hospedaje en suelo regulado por la Norma Zonal 9 grado 3, hasta ahora reservado exclusivamente a hoteles. La medida se alinea con el Plan RESIDE y con el Plan Estratégico de Turismo de Madrid 2024-2027, con el objetivo declarado de descentralizar el flujo turístico y redistribuir su impacto económico hacia los distritos exteriores.

Estos formatos híbridos —que combinan estancias flexibles, servicios de hospitalidad profesionalizada y una estructura de explotación más próxima al sector hotelero que al residencial— ofrecen al inversor institucional un perfil de riesgo regulatorio notablemente inferior al de la VUT tradicional. Su encaje en categorías jurídicas consolidadas, su mayor previsibilidad normativa y su compatibilidad con usos urbanísticos emergentes los posicionan como los activos de referencia del nuevo ciclo.

Lo que emerge de esta doble dinámica no es una política contradictoria, sino una reconfiguración deliberada del mercado: la regulación no ha eliminado el negocio del alojamiento urbano, lo ha reordenado. Y el capital, como siempre, ha sabido leer la señal.

¹<https://www.democrata.es/economia/la-comunidad-de-madrid-aprueba-su-nueva-normativa-sobre-vut-y-refuerza-el-control-municipal/>

Nota sobre las modificaciones del plan general de ordenación urbana de Valencia: Regulación de los usos terciarios hoteleros

Andersen

Equipo Turismo

✉ grupo.turismo@es.andersen.com

LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA LA REGULACIÓN DE LOS USOS TERCIARIOS HOTELEROS

El pasado 31 de marzo de 2026 el Pleno del Ayuntamiento de Valencia aprobó definitivamente la nueva normativa sobre apartamentos turísticos. Con esta nueva normativa, Valencia ha creado la regulación turística más restrictiva de España, buscando atajar los graves problemas de acceso a la vivienda y un cambio de paradigma pasando del modelo de turismo masivo low-cost a un modelo de destino turístico urbano.

5



Durante los últimos años se ha detectado que la ciudad de Valencia estaba asumiendo un nivel de turismo superior al que su mercado residencial podía soportar, lo que ha dado lugar a un modelo turístico que no estaba ayudando a mejorar el nivel de vida de los residentes en la ciudad.

“Valencia aprueba normativa turística para frenar la presión sobre la vivienda”

Por ello, el Ayuntamiento ha aprobado una modificación pormenorizada de las normas urbanísticas del Plan General de Ordenación Urbana (en adelante, “**PGOU**”) que persigue los siguientes objetivos:

- ✓ Proteger el tejido residencial.
- ✓ Limitar la concentración de alojamientos turísticos en distritos/barrios.
- ✓ Preservar el comercio local y evitar la conversión de locales de planta baja en alojamientos turísticos.

La normativa que se ha aprobado ha sido pensada y ejecutada para encuadrarse dentro de los límites de la potestad municipal, persiguiendo la proporcionalidad de las medidas y evitar que una extralimitación del Ayuntamiento suponga la nulidad de las modificaciones y, por lo tanto, la ineffectividad de las medidas acordadas.

Las principales modificaciones adoptadas son las siguientes:

Limitaciones para la implantación de alojamientos turísticos en edificios de uso mixto con uso principal residencial.

En estos se tendrán que cumplir las siguientes condiciones:

- ✓ Que se ubiquen en planta baja, siempre que la actividad ocupe la totalidad de los locales en planta baja de la parcela.
- ✓ Excepcionalmente podrán ubicarse en plantas superiores a la baja, cuando no haya usos residenciales en plantas inferiores. Podrán convivir en dichas plantas con usos comerciales y recreativos, pero no residenciales y deberán contar con acceso independiente y diferenciado de los accesos a los usos residenciales.
- ✓ Además, tendrá que ser autorizada la actividad de alojamiento turístico por acuerdo aprobado por una mayoría de tres quintos de la comunidad de propietarios, en virtud del artículo 17.12 de la Ley de Propiedad Horizontal, introducido por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero.



El modelo de los tres candados: se trata de la modificación más destacada de la nueva normativa, ya que pretende controlar el parque de viviendas y de locales comerciales desde un punto de vista más amplio.

Para ello, se han creado determinados indicadores que servirán para determinar el nivel de saturación turística de cada barrio o distrito. En base a estos indicadores, no se podrán superar los siguientes límites:

- ✓ El indicador de saturación de alojamientos turísticos, que relaciona el número de plazas turísticas totales (hoteles, apartamentos y viviendas turísticas) con el número de habitantes empadronados, no podrá superar el 8%.
- ✓ El indicador de afección de las viviendas de uso turístico sobre el tejido residencial no podrá superar el 2% en cada barrio o distrito.
- ✓ El indicador de diversidad de usos terciarios, que determina la ocupación de locales en planta baja por la implantación de establecimientos hoteleros de cualquier tipología, no podrá superar el 15% de los locales susceptibles de uso no residencial localizados en parcelas de uso dominante residencial, aplicándose por manzana.

En las zonas en las que se superen los anteriores límites no se permitirá implantar nuevos establecimientos de alojamiento turístico en parcelas de uso predominante residencial. En el caso de que cese la actividad en algún alojamiento turístico existente y se hubiera extinguido el título habilitante de la apertura de la actividad por cualquier causa, no se permitirá su reapertura hasta que el nivel de saturación no supere los indicadores. Se exceptúan de este caso los establecimientos hoteleros de alta calidad (superior a cuatro estrellas), siempre que el indicador de saturación de alojamientos turísticos no supere el 20%.



El Ayuntamiento de Valencia ha aprobado una normativa para limitar los alojamientos turísticos y proteger la vivienda.

Las anteriores modificaciones no van a afectar al ámbito físico regulado por el Plan Especial de Ciutat Vella, que ya cuenta con su propia regulación en este ámbito y tampoco a:

- ☑ Las parcelas completas cuya calificación o uso pormenorizado exclusivo sea dotacional, terciario o industrial, aunque sí que entrarán en el cómputo para el cálculo de ciertos indicadores aprobados en la nueva normativa.
- ☑ Los ámbitos de gestión cuyo uso global o dominante sea el dotacional, terciario o industrial.

En conclusión, el Ayuntamiento de Valencia ha implementado una nueva normativa sobre usos turísticos muy restrictiva para intentar resolver los problemas en materia de vivienda existentes en la capital valenciana y busca conseguir un modelo turístico sostenible y económicamente rentable para los residentes en la ciudad, huyendo del modelo turístico low-cost que predominaba actualmente en la ciudad.



Regulación del turismo para proteger la vivienda"

Agenda laboral 2026 en el sector turismo:

Los 10 hitos normativos



Carlos de la Torre

Socio | Derecho Laboral

✉ carlos.delatorre@es.andersen.com



El sector del turismo constituye uno de los pilares fundamentales de la economía española, tanto por su contribución al crecimiento económico como por su impacto en el empleo y la cohesión territorial. En particular, las actividades vinculadas a la hostelería, restauración y alojamiento turístico conforman un ecosistema altamente dinámico y con una notable relevancia económica, representando aproximadamente el 12,6% del PIB nacional, con un volumen de negocio cercano a los 200.000 millones de euros en 2024.

El sector genera en torno a 2,7 millones de empleos y cuenta con más de 16.000 hoteles y 1,8 millones de plazas hoteleras, consolidando a España como uno de los principales destinos turísticos a nivel mundial.

En este contexto, el sector se enfrenta actualmente a una serie de retos laborales estructurales: la dificultad para cubrir vacantes, especialmente en determinados perfiles operativos y de atención al cliente; los elevados niveles de rotación y absentismo laboral; la creciente digitalización de los servicios y la implantación de nuevas tecnologías en la gestión operativa; y el impacto de factores externos, como las tensiones geopolíticas y económicas, que inciden en los costes, la demanda turística y la estabilidad del sector.

En el ámbito laboral, las relaciones laborales presentan una gran heterogeneidad en función de los distintos subsectores, destacando especialmente los hoteles, bares y restaurantes, así como el auge de la vivienda turística. Cada uno de ellos presenta particularidades relevantes en materia de organización del trabajo, contratación, jornada y negociación colectiva, con un peso significativo de la estacionalidad y la flexibilidad operativa.

No obstante, la regulación laboral en 2026 seguirá siendo un factor determinante en la toma de decisiones estratégicas en materia de personas, afectando de manera directa a los modelos organizativos, los costes laborales, la gestión de la temporalidad y la experiencia del empleado en un sector especialmente intensivo en mano de obra.

A continuación, se analizan los principales ejes regulatorios que marcarán la gestión del talento en el horizonte 2026 en general y en el sector del turismo en particular.



Retos estructurales, transformación y regulación del empleo en el sector turístico".

MOVILIDAD INTERNACIONAL: EL NUEVO REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA

La captación de talento internacional se ha convertido en una necesidad creciente para las empresas del sector turístico, especialmente en un contexto marcado por la escasez de mano de obra en determinados puestos operativos y de atención al cliente. No obstante, el marco normativo migratorio continúa siendo complejo, lo que obliga a planificar con antelación cualquier estrategia de contratación internacional.

En 2026 se prevé además un proceso de regularización masiva de extranjeros en situación irregular, lo que podría facilitar la incorporación de trabajadores en sectores con vacantes estructurales, como es el caso del turismo, particularmente en actividades vinculadas a la hostelería y la restauración.

Desde la perspectiva empresarial, resulta

recomendable adoptar una gestión proactiva del talento internacional, con especial atención al catálogo de ocupaciones de difícil cobertura y a los certificados de insuficiencia del SEPE, así como a la correcta utilización de los convenios bilaterales migratorios y de seguridad social con países no comunitarios.

En el sector turístico, caracterizado por una elevada intensidad en mano de obra y por una marcada estacionalidad, el acceso a trabajadores extranjeros seguirá siendo un elemento clave en 2026 para garantizar la continuidad de la actividad, especialmente en campañas de alta demanda. Asimismo, será relevante la gestión ágil de autorizaciones de trabajo para nacionales de terceros países, así como la posible inclusión de determinados perfiles del sector en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.



INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN PROCESOS DE RRHH

El uso de inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos está considerado por la normativa europea como un sistema de alto riesgo, lo que implica el cumplimiento de exigentes garantías legales. El Reglamento Europeo de IA y la normativa de protección de datos exigen transparencia en los algoritmos utilizados y mecanismos que eviten cualquier tipo de discriminación.

Asimismo, existen usos expresamente prohibidos, como la evaluación de emociones o el uso de sistemas biométricos de reconocimiento facial en el ámbito laboral. Las empresas deberán informar a las personas trabajadoras y a su representación legal sobre la utilización de estos sistemas, así como sobre los criterios que influyen en las decisiones laborales. En este contexto, resulta recomendable implementar políticas internas y sistemas de gobernanza de la IA, especialmente en los departamentos de recursos humanos.

En el sector turístico, la implantación de la inteligencia artificial tendrá un impacto creciente en ámbitos como la selección de personal, la planificación de turnos, la gestión de la demanda y la optimización de la experiencia del cliente. Por ello, las empresas deberán dotarse de una estructura de gobernanza de la IA que incluya, entre otros aspectos: políticas de selección y diseño de casos de uso, transparencia y explicabilidad de los sistemas, supervisión de decisiones automatizadas, protección de derechos fundamentales, cumplimiento en materia de protección de datos y ciberseguridad, así como políticas específicas de recursos humanos en relación con la IA.

Asimismo, la progresiva implantación de agentes de inteligencia artificial que interactúan con personas transformará de forma significativa la organización del trabajo en el sector, consolidándose como una palanca de productividad en ámbitos como la atención al cliente, la gestión de reservas y la operativa diaria de los establecimientos.

Todo ello deberá articularse teniendo en cuenta las previsiones de los convenios colectivos del sector de la hostelería, que ya incorporan obligaciones en materia de introducción de nuevas tecnologías, información a la representación legal de las personas trabajadoras y formación continua.

TIEMPO DE TRABAJO Y REGISTRO HORARIO DIGITAL

La regulación del tiempo de trabajo continúa evolucionando hacia un mayor control administrativo. El Gobierno prevé aprobar un reglamento específico sobre el registro digital de jornada que establezca un contenido mínimo muy detallado, incluyendo información sobre pausas, tipos de horas trabajadas, trabajo presencial o a distancia, tiempos de disponibilidad o interrupciones del derecho a la desconexión digital.

El registro deberá ser accesible en remoto para las personas trabajadoras, la representación legal y la Inspección de Trabajo, lo que puede suponer una limitación relevante de la autonomía organizativa de las empresas en materia de control del tiempo de trabajo.

En el sector turístico, esta cuestión adquiere una especial relevancia debido a la elevada flexibilidad operativa, la organización por turnos y la estacionalidad de la actividad, especialmente

en hoteles, bares y restaurantes. Por ello, se recomienda adaptar los sistemas de registro a los nuevos requisitos legales, prestando especial atención al control de las horas extraordinarias, los excesos de jornada y los tiempos de disponibilidad.

Asimismo, los convenios colectivos del sector de la hostelería, así como los acuerdos de empresa negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, pueden constituir un punto de partida adecuado para la adaptación a las nuevas exigencias normativas.

EL DESPIDO Y SU LABERINTO LEGAL

El marco normativo y jurisprudencial en materia de despido se ha vuelto cada vez más garantista para las personas trabajadoras. Entre las novedades más relevantes destaca la obligación de conceder audiencia previa antes de un despido disciplinario, conforme al artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, criterio confirmado por el Tribunal Supremo.

Esto obliga a las empresas del sector turístico a permitir que la persona trabajadora formule alegaciones antes de adoptar la decisión final. En un sector caracterizado por una alta rotación, la existencia de conflictos laborales vinculados a la organización del trabajo, el cumplimiento de turnos o la atención al cliente, esta exigencia cobra una especial importancia.

Como consecuencia, se recomienda reforzar los procedimientos disciplinarios internos, mediante la elaboración de comunicaciones de inicio de expediente y cartas de despido debidamente motivadas, que incluyan hechos concretos, datos y evidencias del incumplimiento, garantizando en todo caso el respeto a los derechos de defensa de la persona trabajadora.



Reforzar el procedimiento es clave para evitar riesgos legales"

LA LEY DE INDUSTRIA Y SU IMPACTO LABORAL

La evolución normativa en materia de actividad económica y sostenibilidad empresarial introduce nuevas obligaciones para las empresas en procesos de reorganización o cierre de centros de trabajo. En particular, se refuerzan los deberes de planificación, información y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras en supuestos de reestructuración.

Desde el punto de vista laboral, ello implica una mayor anticipación en la toma de decisiones empresariales, así como la necesidad de articular procesos de negociación colectiva adecuados, especialmente en contextos de reducción de actividad o cambios organizativos.

En el sector turístico, estas situaciones pueden producirse en escenarios de caída de la demanda, cambios en los flujos turísticos o transformaciones en el modelo de negocio, afectando a establecimientos hoteleros, negocios de restauración o explotaciones vinculadas a la vivienda turística. En estos casos, resultará clave gestionar adecuadamente los procesos de ajuste de plantilla, garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales y minimizando el impacto social y reputacional.



EDADISMO, PREJUBILACIONES Y GESTIÓN DEL TALENTO SENIOR

La gestión del talento senior se ha convertido en un aspecto clave en la estrategia de recursos humanos. Los programas de prejubilación deben estructurarse jurídicamente a través de la extinción contractual pactada o de procedimientos colectivos, garantizando siempre la voluntariedad de la persona trabajadora y la adecuada negociación con la representación legal, evitando riesgos de discriminación por razón de edad.

Asimismo, se prevé la introducción de nuevas modalidades de jubilación, como la jubilación reversible, así como posibles ajustes en los coeficientes reductores de jubilación anticipada para actividades especialmente penosas o exigentes.

En el sector turístico, caracterizado por una combinación de perfiles altamente experimentados y puestos de elevada exigencia física, la gestión del talento senior resulta especialmente relevante.

Será necesario diseñar políticas de relevo generacional que permitan compatibilizar la continuidad del conocimiento y la experiencia con la incorporación de nuevos trabajadores, garantizando la sostenibilidad de las plantillas en un entorno marcado por la rotación y la estacionalidad.

SALUD LABORAL, ABSENTISMO Y REFORMA LEGAL

El absentismo laboral continúa siendo una de las principales preocupaciones empresariales. Para abordarlo, se prevén reformas que permitan fórmulas más flexibles de reincorporación tras una baja médica, como las altas médicas progresivas, que permitirían compatibilizar parcialmente el trabajo con la incapacidad temporal.

En materia de prevención de riesgos laborales, el nuevo enfoque normativo pondrá un especial énfasis en la salud mental, los riesgos psicosociales y la diversidad generacional y de género en la evaluación de riesgos.

En el sector turístico, la gestión del absentismo adquiere una relevancia particular debido a la intensidad del trabajo, la organización por turnos, la estacionalidad y el contacto directo con el cliente. Todo ello incide directamente en la calidad del servicio y en la continuidad de la actividad, especialmente en periodos de alta demanda.

En este contexto, resulta clave implementar estrategias integrales que combinen el cumplimiento normativo con medidas organizativas y preventivas orientadas a reducir el absentismo y mejorar el bienestar de las personas trabajadoras.

12

El sector turístico afronta retos en la gestión del talento senior y el absentismo laboral en un entorno cambiante.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y VI AENC 2026-2028 Y SMI PARA 2026



CONCILIACIÓN, NUEVOS PERMISOS Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El marco de conciliación continuará ampliándose con la posible aprobación de nuevos permisos laborales, entre ellos permisos por fallecimiento ampliados, por cuidados paliativos o vinculados a procesos de eutanasia. Paralelamente, la normativa europea impulsará una mayor transparencia retributiva con el objetivo de reducir la brecha salarial de género.

Las empresas deberán facilitar información salarial tanto a candidatos como a personas trabajadoras, así como reforzar sus sistemas internos de análisis retributivo, con el objetivo de garantizar estructuras salariales equitativas. Asimismo, se prevé la ampliación de los plazos de prescripción de reclamaciones salariales hasta tres años.

En el sector turístico, estas medidas tendrán un impacto significativo debido a la diversidad de categorías profesionales, la elevada presencia de empleo femenino y la coexistencia de distintos modelos retributivos. Será especialmente relevante adaptar las políticas de conciliación a la realidad operativa del sector, caracterizada por la flexibilidad horaria, el trabajo en fines de semana y festivos, así como reforzar los sistemas de transparencia y control retributivo para garantizar el cumplimiento normativo y evitar riesgos legales.

La negociación colectiva seguirá desempeñando un papel central en el sistema laboral español. En 2026 se abrirá la negociación del VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para el periodo 2026-2028. Asimismo, se prevé la implantación de medidas vinculadas a la organización del trabajo y la sostenibilidad en empresas de mayor tamaño, con impacto directo en la planificación de los recursos humanos.

Además, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha reafirmado que los convenios colectivos de empresa no pueden prevalecer sobre los convenios sectoriales en materia salarial una vez finalizado el periodo transitorio de la última reforma laboral. Por otra parte, el salario mínimo interprofesional experimentará un incremento, lo que obligará a revisar estructuras salariales, especialmente en sectores intensivos en mano de obra, y para tener en cuenta las reglas de absorción y compensación.

En el sector turístico, la negociación colectiva adquiere una especial relevancia a través de los convenios de hostelería, que regulan aspectos esenciales como la jornada, los sistemas de turnos, los descansos, las categorías profesionales y las condiciones salariales. Este marco convencional condiciona de forma significativa la organización del trabajo y limita, en determinados aspectos, la capacidad de adaptación unilateral de las empresas, especialmente en un contexto marcado por la estacionalidad y la necesidad de flexibilidad operativa.



EFICIENCIA PROCESAL Y NUEVO LITIGIO LABORAL

La Ley Orgánica 1/2025 introduce cambios relevantes en el funcionamiento de la jurisdicción social. Entre las principales novedades destacan la posibilidad de celebrar la conciliación y el juicio en actos separados, la obligación de aportar la prueba con al menos diez días de antelación al juicio en formato electrónico y la introducción de las sentencias orales, que podrán dictarse directamente en sala con exposición sucinta de los hechos probados y el fallo.

Estas reformas obligarán a adaptar la estrategia procesal de empresas y despachos a un nuevo modelo de litigación laboral, más ágil pero también más exigente en términos de preparación y anticipación de la prueba.

En el sector turístico, caracterizado por un elevado volumen de relaciones laborales y una litigiosidad significativa en materias como despidos, reclamaciones salariales o tiempo de trabajo, estas modificaciones tendrán un impacto directo en la gestión del conflicto laboral. En consecuencia, resultará fundamental reforzar la preparación de la prueba, la documentación de las decisiones empresariales y la coordinación con los equipos legales, con el objetivo de minimizar riesgos y optimizar la defensa en juicio.



Una justicia laboral más ágil y exigente en la gestión del conflicto."



EL DERECHO LABORAL Y LOS NUEVOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE COMPLIANCE LABORAL DE ACUERDO CON NORMA UNE 19604 COMO FACTOR ESTRATÉGICO

Por todo ello, el año 2026 para el sector turístico estará marcado por un incremento de la regulación laboral y de las obligaciones de cumplimiento normativo para las empresas, especialmente en ámbitos como la gestión del talento internacional, el tiempo de trabajo y su registro, el uso de inteligencia artificial, la transparencia retributiva, el control del absentismo y la adaptación a los nuevos modelos de litigación laboral, en un entorno caracterizado por la elevada intensidad en mano de obra, la estacionalidad y la necesidad de flexibilidad operativa.

En este contexto, la implantación de sistemas de compliance laboral se consolida como un elemento estratégico para las empresas del sector, no solo desde la perspectiva del cumplimiento normativo, sino también como herramienta para mejorar la gestión de riesgos laborales, reforzar la seguridad jurídica en la toma de decisiones y optimizar la organización interna en un entorno competitivo y en constante transformación.



Andersen Global is a Swiss verein comprised of legally separate, independent member firms located throughout the world providing services under their own names. Andersen Global does not provide any services and has no responsibility for any actions of the Member Firms or collaborating firms. No warranty or representation, express or implied, is made by Andersen Global, its Member Firms or collaborating firms, nor do they accept any liability with respect to the information set forth herein. Distribution hereof does not constitute legal, tax, accounting, investment or other professional advice.

© 2026 Andersen Global. All rights reserved



ANDERSEN®



Suscríbete

Si desea recibir las actualizaciones sobre Turismo que elabora el equipo de Andersen puede suscribirse a través de **este formulario**.