



Boletín Oficial

**Voluntariedad
Designación
Rapidez
Reducción Costes
Carácter Vinculante
Ejecutabilidad**

***Agrupación Técnica Profesional
- MECIMER -***

«Business Mediator-Mediador Civil y Mercantil»

**Resolución de Conflictos
Proceso Extrajudicial
Alternativa Libre de Actuación
Comunicación, Equilibrio, Empatía
Dialogadas Soluciones
Acuerdo Voluntario entre las Partes**

Año 10 Número 61

Marzo/Abril 2026



Sumario

Actualidad Corporativa	págs. 3-6
Fragilidad del mercado laboral en el arranque de 2026	págs.3-4
Transformación digital y conciliación: nuevas competencias para el ejercicio profesional.....	págs.5-6
Información de Actualidad	págs. 7-12
Mediación familiar: alternativa al divorcio contencioso y funcionamiento en 2026	págs.7-10
Novedades laborales 2026: cambios clave en leyes y empleo	págs.11-12
Formación Continuada	págs. 13-21
Límite de parcelas y viviendas para plantas y árboles	págs.13-14
La jornada laboral de seis horas da derecho a vacaciones y cobro de sueldo habitual	págs.15-16
Moratoria antidesahucios en 2026. Cómo funciona y a quién afecta	págs.17-20
Cuestionario Formativo.- Formulación de preguntas referentes al Área de Formación Continuada	pag.21
Consultorio Formativo	págs.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.	
<u>Respuestas correctoras correspondientes al Área de Formación Continuada</u>	pag.23

La Agrupación Técnica Profesional de Business Mediator-Mediadores Civiles y Mercantiles 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 Business Mediator-Mediadores Civiles y Mercantiles, 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: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com

Ejemplar: Gratuito

Recepción: Periódico

Edición: MECIMER

Imprime: Gráficas Alhorrí

Pablo Vallecillos Carrillo

D.L.: V-790-2013

E-mail: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com

Boletín Oficial

DE LA

AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

DE

BUSINESS MEDIATOR-MEDIADORES CIVILES Y MERCANTILES

Redacción y Administración

C/. Covarrubias, nº 22-1º-Derecha

28010 MADRID

Telf. Corp.: 91 457 29 29

Web: www.atp-mecimer.com

Fragilidad del mercado laboral en el arranque de 2026

A pesar de la notable fortaleza mostrada por el mercado laboral en los últimos años, se observan síntomas de fragilidad, especialmente en las empresas de menor tamaño.

El mercado laboral
arranca 2026 con
ajustes estacionales.



A los retos económicos globales se suman el aumento de costes laborales y fiscales, la inseguridad jurídica por los cambios normativos frecuentes, los continuos anuncios regulatorios y la permanente injerencia del Ministerio de Trabajo en la negociación colectiva, que es una herramienta de adaptabilidad absolutamente necesaria para las empresas y para las personas trabajadoras ante los cambios que estamos viviendo en los últimos años.

Para consolidar un mercado laboral moderno, competitivo y capaz de generar empleo de calidad es imprescindible avanzar hacia una mayor seguridad jurídica y estabilidad regulatoria, menores incrementos de los costes empresariales y flexibilidad interna a través de la negociación colectiva, lo que permitiría impulsar nuevas inversiones, reforzar la competitividad del tejido productivo y garantizar el mantenimiento del empleo.

Análisis detallado de los datos

Enero de 2026 finaliza con una pérdida media de 270.782 cotizantes, la mayor reducción registrada en un mes de enero desde 2012. La disminución afecta a todas las comunidades y ciudades autónomas, lo que revela un ajuste laboral generalizado.

Dentro del colectivo de los autónomos, el comercio viene experimentando caídas significativas, reflejo de las dificultades persistentes en el pequeño comercio, muy expuesto a la pérdida de demanda, al incremento de costes operativos y a las dificultades de captación y retención del talento que permitan un relevo generacional.

La empresa de menor tamaño continúa siendo la más afectada por el aumento de costes laborales, energéticos, fiscales y financieros, así como por un marco regulatorio inestable.

La consecuencia es una disminución progresiva de plantillas en las microempresas, cuyo peso sobre el total del empleo baja del 21,6% en 2019 al 18,65% en diciembre de 2025, último dato disponible.

En contraste, las empresas de mayor tamaño muestran un comportamiento más robusto, con crecimientos interanuales que oscilan entre el -0,3% en compañías de 1 a 2 trabajadores y el 4,7% en las de más de 499 empleados. Esta divergencia evidencia un proceso de concentración del empleo en grandes compañías, impulsado por su mayor capacidad de absorber incrementos de costes y adaptarse al contexto.

La Seguridad Social mantiene en enero de 2026 un nivel históricamente elevado de afiliación para este mes, superando los 21,5 millones de cotizantes. Sin embargo, el paro repunta en agricultura y en servicios, donde se suman 35.073 desempleados más, reflejando el impacto directo del fin de la campaña navideña, especialmente en hostelería y comercio.

El desempleo aumenta en 30.392 personas, aunque permanece por debajo del incremento de los eneros de los tres años anteriores. Destaca que más del 80% del crecimiento del paro corresponde a mujeres, un patrón que mantiene la brecha sectorial ligada a actividades con alta estacionalidad.

El desempleo crece en todas las comunidades autónomas, salvo en Baleares y Melilla, lo que confirma una tendencia generalizada de enfriamiento del mercado laboral.

El paro total se sitúa en 2.439.062 personas, la cifra más baja para un mes de enero desde 2008. No obstante, España continúa encabezando las tasas de desempleo de la OCDE y mantiene más de medio millón de personas en situaciones de disponibilidad limitada o con demanda de empleo específica, reflejo de fenómenos estructurales aún sin resolver.

La contratación indefinida aumenta hasta 484.295 nuevos contratos, el 41,62% del total, lo que supone un crecimiento del 5,56% respecto a diciembre. Este avance se explica por la finalización de la campaña navideña, periodo habitualmente vinculado a mayor contratación temporal.

El ejercicio jurídico atraviesa un proceso de transformación profunda impulsado por dos grandes fuerzas: **la digitalización de los procedimientos legales y la consolidación de la conciliación como método eficaz de gestión de conflictos.**



Lejos de tratarse de tendencias pasajeras, ambas representan hoy competencias esenciales para abogados, notarios, mediadores y profesionales del derecho que desean mantenerse actualizados y responder a las demandas reales del sistema jurídico y de la sociedad

La transformación digital y la conciliación no avanzan en paralelo, sino que **se refuerzan mutuamente.** La incorporación de herramientas

tecnológicas en el ámbito jurídico permite procesos más ágiles, seguros y accesibles, mientras que la conciliación aporta una visión preventiva, colaborativa y centrada en las personas, cada vez más valorada frente a la saturación de la justicia tradicional.

Comprender esta convergencia es clave para entender hacia dónde se dirige el ejercicio jurídico contemporáneo. La transformación digital en el ámbito jurídico va mucho más allá del uso de plataformas informáticas o de la digitalización de documentos. Supone una revisión integral de los procesos, de la forma de trabajar y de la relación con ciudadanos, clientes y administraciones. En el entorno notarial, registral y jurídico, esta transformación se traduce en la gestión documental electrónica, la firma digital, la trazabilidad de los actos jurídicos, la protección de datos personales y la implementación de sistemas seguros que garanticen la validez legal de cada actuación.

Para el profesional del derecho, esto implica adquirir competencias específicas como el manejo de sistemas digitales de archivo y gestión de expedientes, el conocimiento de la normativa sobre protección de datos y ciberseguridad, y la capacidad de integrar tecnologías emergentes sin comprometer la seguridad jurídica. La transformación digital también introduce nuevos retos éticos y de responsabilidad profesional, especialmente en un contexto donde la inteligencia artificial comienza a utilizarse como apoyo en tareas administrativas, análisis documental o gestión de información.

En paralelo a esta evolución tecnológica, la **conciliación** ha ido ganando peso como **método adecuado de resolución de conflictos.** Frente a un sistema judicial saturado y a procedimientos largos y costosos, la conciliación ofrece una vía más ágil, flexible y centrada en el acuerdo. Su aplicación resulta especialmente relevante en el ámbito civil, contractual, familiar y notarial, donde muchas controversias pueden resolverse de forma consensuada antes de llegar a instancias judiciales.

La conciliación se basa en el diálogo estructurado, la neutralidad del tercero que facilita el proceso y la participación activa de las partes en la búsqueda de soluciones. Este enfoque no solo reduce la conflictividad, sino que mejora la calidad de las relaciones jurídicas y contribuye a la prevención de futuros litigios. Para el ejercicio jurídico moderno, dominar técnicas de conciliación significa incorporar una visión estratégica del conflicto, orientada a la solución y no exclusivamente al enfrentamiento legal.

La verdadera innovación surge cuando transformación digital y conciliación se integran. La **posibilidad de desarrollar procesos de conciliación en entornos digitales** amplía el acceso a estos mecanismos, elimina barreras geográficas y facilita la intervención temprana en conflictos. Plataformas seguras, herramientas de comunicación digital y sistemas de gestión de acuerdos permiten llevar la conciliación a nuevos espacios, manteniendo garantías jurídicas y confidencialidad.

Este escenario exige un perfil profesional renovado. Ya no basta con el conocimiento técnico del derecho; se requieren competencias mixtas que combinen formación jurídica sólida, habilidades tecnológicas y capacidades relacionales. El profesional del derecho debe ser capaz de liderar procesos de cambio, adaptarse a nuevos entornos digitales y gestionar conflictos desde una perspectiva preventiva y colaborativa.

Entre las competencias más demandadas destacan el dominio de herramientas digitales aplicadas al derecho, la capacidad de organización y gestión de procesos, el conocimiento de los métodos adecuados de solución de controversias y una actitud proactiva hacia la mejora continua. Estas habilidades no solo mejoran la empleabilidad, sino que fortalecen la calidad del ejercicio profesional y la confianza de la ciudadanía en el sistema jurídico.

En este contexto, la formación especializada juega un papel determinante. Existen programas académicos que abordan de forma integral estas nuevas necesidades, combinando derecho notarial y registral, conciliación y transformación digital.

Este tipo de formación permite al profesional adquirir una visión global del ejercicio jurídico contemporáneo, profundizando en la normativa notarial y registral, desarrollando competencias prácticas en conciliación y negociación, e integrando herramientas digitales y tecnológicas de forma segura y conforme a derecho.

Además, fomenta una comprensión ética del uso de la tecnología y de la responsabilidad profesional en entornos digitales. La conciliación digital es ya una realidad emergente. Cada vez más iniciativas exploran el uso de plataformas tecnológicas para facilitar procesos de mediación y conciliación, incluso con el apoyo de inteligencia artificial en tareas como la organización de información, la reformulación de propuestas o el seguimiento de acuerdos. Estas herramientas no sustituyen al profesional, pero sí amplían su capacidad de intervención y mejoran la eficiencia de los procesos.

Todo ello apunta a un cambio estructural en el ejercicio jurídico. La transformación digital y la conciliación no son habilidades accesorias, sino pilares del nuevo perfil profesional. Integrarlas supone apostar por un derecho más accesible, eficiente y humano, capaz de responder a los retos sociales y tecnológicos actuales.

Al final, quienes inviertan en desarrollar estas competencias estarán mejor preparados para liderar el futuro del derecho, ofrecer soluciones de mayor calidad y adaptarse a un entorno profesional cada vez más complejo y cambiante.

Información de Actualidad

Mediación familiar: alternativa al divorcio contencioso y funcionamiento en 2026

La mediación familiar se ha convertido en un tema crucial en el ámbito del derecho familiar, especialmente con la entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica 1/2025.



mediación familiar

Esta legislación exige que antes de iniciar un proceso de divorcio contencioso, las partes involucradas se sometan a un proceso de mediación familiar.

A medida que se aproximan los cambios legales, comprender la mediación familiar como una alternativa al divorcio contencioso será fundamental. La ley busca no solo aliviar la carga judicial, sino también fomentar una comunicación saludable entre las partes involucradas.

¿La mediación familiar será obligatoria antes de un juicio?

La Ley Orgánica 1/2025 establece que la mediación familiar será un requisito previo antes de que se pueda presentar una demanda de divorcio contencioso. Esto significa que las parejas deben intentar resolver sus diferencias a través de un mediador antes de acudir a los tribunales.

La mediación tiene como objetivo facilitar la comunicación y ayudar a las partes a llegar a acuerdos sobre temas críticos como la custodia de los hijos y la distribución de bienes. Este proceso no solo es más rápido, sino que también suele ser menos costoso que un juicio tradicional.

En este contexto, el mediador actúa como un facilitador que guía a las partes hacia una resolución consensuada, evitando así enfrentamientos innecesarios en el juzgado.

¿En qué casos se aplica la mediación familiar?

La mediación familiar se aplica a diversas situaciones relacionadas con conflictos familiares. Algunos de los casos más comunes incluyen:

- Divorcios y separaciones.
- Conflictos sobre la custodia y visita de los hijos.
- Disputas sobre pensiones alimenticias.
- Acuerdos sobre el uso de la vivienda familiar.

Es importante destacar que la mediación también se puede aplicar en otros ámbitos del derecho familiar, como los conflictos entre padres e hijos o entre familiares sobre bienes heredados.

La ley ha diseñado este mecanismo para que sea amplio y flexible, abarcando múltiples escenarios en los que las partes puedan beneficiarse de la mediación.

¿Qué implica la nueva Ley Orgánica 1/2025 para la mediación familiar?

La nueva ley introduce cambios significativos en cómo se aborda la mediación familiar en España. Estos cambios buscan promover un enfoque más cooperativo y menos adversarial en la resolución de conflictos familiares.

Uno de los aspectos clave de esta ley es la obligación de recurrir a la mediación familiar antes de un juicio de divorcio. Esto implica que cualquier solicitud de divorcio contencioso debe ir precedida de un intento de mediación. Si no se cumple este requisito, la demanda puede ser inadmitida.



Además, la ley establece los Mecanismos Adecuados de Solución de Controversias (MASC), que se implementarán en los tribunales para agilizar el proceso de resolución de conflictos. Esto no solo busca reducir la carga judicial, sino también facilitar el acceso a soluciones más eficientes para las familias en crisis.

¿Cómo afecta la mediación familiar al proceso de divorcio?

La mediación familiar juega un papel crucial en el proceso de divorcio, ya que puede influir en la forma en que se resuelven los desacuerdos. A través de este proceso, las parejas tienen la oportunidad de discutir y acordar aspectos como la custodia de los hijos, las pensiones y el uso de la vivienda familiar.

El proceso de mediación suele ser menos formal y más flexible que un juicio, lo que permite a las partes expresar sus necesidades y preocupaciones de manera abierta. Esto puede llevar a soluciones más creativas y personalizadas que las que un tribunal podría imponer.

Además, la mediación promueve un ambiente de colaboración, lo cual es especialmente valioso cuando hay hijos involucrados. Al fomentar una comunicación efectiva, la mediación puede ayudar a mantener relaciones más saludables entre las partes, incluso después de la separación.

¿Cuáles son las excepciones a la mediación obligatoria?

Aunque la mediación familiar es obligatoria en la mayoría de los casos, existen excepciones fundamentales. Es crucial conocer estas excepciones para entender cuándo no será necesario recurrir a este proceso.

Las excepciones a la mediación obligatoria incluyen:

- Situaciones de violencia de género o riesgo para la integridad de alguno de los miembros de la familia.
- Casos en los que existan medidas cautelares en curso.
- Cuando uno de los cónyuges se niegue a participar en la mediación.

Es importante que las partes que consideren la mediación evalúen su situación con un abogado colegiado para determinar si alguna de estas excepciones se aplica a su caso específico.

¿Qué beneficios ofrece la mediación familiar en 2026?

La mediación familiar no solo es un requisito legal, sino que también ofrece múltiples beneficios tanto a corto como a largo plazo. Algunos de los beneficios incluyen:

- Reducción de costes: La mediación suele ser menos costosa que un juicio contencioso.
- Resolución más rápida: Los procesos de mediación pueden concluir en menos tiempo que un litigio.
- Control sobre el resultado: Las partes tienen mayor control sobre las decisiones finales.
- Mejora de la comunicación: Fomenta un diálogo constructivo que puede ser beneficioso para futuras interacciones, especialmente cuando hay hijos.

La mediación familiar se presenta como una opción viable para quienes buscan evitar los conflictos asociados con un divorcio contencioso, permitiendo a las partes trabajar juntas hacia soluciones mutuamente aceptables.

Preguntas relacionadas sobre mediación familiar y su aplicación

¿Cuándo entra en vigor la ley de mediación en divorcios?

La Ley Orgánica 1/2025 entró en vigor a partir de enero de 2025. Esto significa que, desde esa fecha, la mediación será un paso obligatorio antes de emprender acciones legales de divorcio contencioso.

¿Cuándo entran en vigor los MASC?

Los Mecanismos Adecuados de Solución de Controversias (MASC) también entraron en vigor con la nueva ley, en enero de 2025. Su implementación tiene como objetivo facilitar una resolución más rápida y efectiva de los conflictos familiares a través de procesos menos adversariales.

¿Qué son los MASC? Métodos de Resolución Alternativa de Conflictos

Ámbitos de aplicación:

Familiar, Laboral y Civil-mercantil

Ámbitos excluidos:

Penal, Fiscal y Civil en materia de violencia

Ventajas:

Reducción de costes

Agilización del proceso

Conservación de relaciones

Inconvenientes:

Ausencia de acuerdo por falta de obligación

¿Cómo funciona un divorcio contencioso?

Un divorcio contencioso es aquel en el que las partes no logran llegar a un acuerdo sobre los términos de su separación. Este proceso implica la intervención del tribunal, que toma decisiones sobre la custodia de los hijos, la división de bienes y otros aspectos conflictivos. La mediación familiar se introduce como un requisito previo para ayudar a resolver estas disputas sin la necesidad de un litigio.

SEIS MOTIVOS PARA IR A MEDIACIÓN

PARA RESOLVER TU
DIVORCIO

RESTABLECERÁS
EL DIÁLOGO

SERÁS
ESCUCHADO

MENOR
DESGASTE
EMOCIONAL

MIRADA
HACIA EL
FUTURO

AHORRO DE
TIEMPO Y
DINERO

ALTO
CUMPLIMIENTO
DE LOS
ACUERDOS

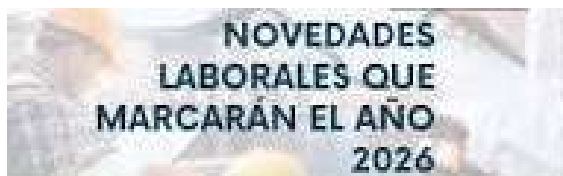
¿Es obligatoria la mediación en caso de divorcio?

Sí, la mediación es obligatoria antes de presentar una demanda de divorcio contencioso según la Ley Orgánica 1/2025. Este requisito está destinado a promover la resolución pacífica de conflictos y a reducir la carga en los tribunales.

Novedades laborales 2026: cambios clave en leyes y empleo

Las novedades laborales del 2026 han empezado el año con fuerza y concreción.

El Gobierno ha publicado oficialmente el nuevo Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2026, reforzando además el enfoque sobre registro horario y avanzando la entrada en vigor de la normativa europea de transparencia salarial.



Entender esos cambios no es opcional: te permite anticipar acciones, evitar sanciones y fortalecer tu modelo de cumplimiento.

Registro horario: más exigencia, más trazabilidad

El registro de jornada sigue siendo uno de los puntos más vigilados por la Inspección de Trabajo.

El artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligación de registrar diariamente el inicio y finalización de la jornada laboral:

«La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo».

A la hora de evaluar un sistema de registro horario, la Inspección exige:

- Registro personal, inmediato y no modificable unilateralmente.
- Capacidad de exportar la información.
- Acceso remoto y seguro para trabajadores.
- Entrega de resumen junto con cada nómina.
- Registro de pausas, horas extraordinarias y teletrabajo.
- Posibilidad de acceso para la representación legal de los trabajadores.

Las sanciones por incumplimiento pueden ir de 751 € a 7.500 € según la gravedad y reiteración. El verdadero riesgo, sin embargo, está en un litigio donde el registro no sea defendible documentalmente.

Subida oficial del SMI 2026: ya publicada en el BOE

Una de las novedades laborales 2026 más relevantes ya es una realidad oficial: el Salario Mínimo Interprofesional de este año ha sido fijado por el Gobierno en 1.221 euros brutos mensuales en 14 pagas, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026 y exento de tributación por IRPF.

Este importe implica un incremento del 3,1% respecto al SMI de 2025, que estaba en 1.184 euros en 14 pagas y representa 17.094 euros brutos anuales para una jornada completa.

Esta subida tiene efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2026, por lo que las empresas deberán:

- Actualizar las nóminas de las personas que cobran el SMI.
- Realizar pagos de atrasos si las retribuciones fueron inferiores durante enero y febrero.
- Ajustar cotizaciones y posibles impactos fiscales según las normas laborales y de Seguridad Social.

Además, la norma establece que las retribuciones en especie no pueden minorar este mínimo de manera efectiva.

Aunque la patronal no se sumó al acuerdo en varios casos, la medida ha sido refrendada por el Consejo de Ministros y se espera que beneficie a alrededor de 2,5 millones de personas trabajadoras en España.

Transparencia salarial

Entre las grandes novedades laborales 2026, también destaca la entrada en vigor de la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia salarial, que será de aplicación a partir del 7 de junio de 2026.

España ya contaba con normativa sobre igualdad retributiva, como:

- El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Registro retributivo.
- El RD 901/2020 sobre planes de igualdad.

La nueva directiva eleva el nivel de exigencia y amplía derechos y obligaciones.

Puntos clave de la transparencia salarial

- Ofertas de empleo: deberán incluir un rango salarial orientativo.
- Derecho individual a información: cualquier persona trabajadora podrá solicitar su retribución y la media/mediana de los puestos comparables.
- Fin de cláusulas de confidencialidad salarial obligatoria.
- Brecha salarial superior al 5%: exigencia de estudio justificativo y plan corrector.
- Inversión de la carga de la prueba en casos de litigio por discriminación.

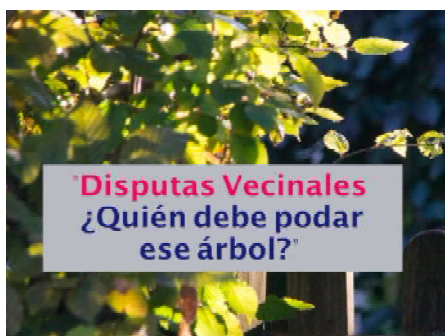
La aplicación será escalonada en función del tamaño de la empresa, con mayores exigencias para estructuras más grandes desde 2027 en adelante.

Las sanciones por incumplimiento pueden alcanzar cifras significativas, especialmente en casos de discriminación deliberada.

FORMACIÓN EJECUTIVA CONTINUADA DEL - MECIMER - BUSINESS MEDIATOR MEDIADOR CIVIL Y MERCANTIL

Limite de parcelas y viviendas para plantas y árboles.

Los propietarios que invadan la casa del vecino con plantas serán multados desde el ejercicio 2026.



Normalmente con la entrada de la primavera se produce un mayor crecimiento de las plantas y árboles, motivo que puede dar lugar a un aumento de los conflictos entre vecinos por una razón muy concreta, la invasión de ramas y raíces.

No se trata solo de una cuestión estética o de convivencia. La normativa es clara y está recogida en el Código Civil. Y en este caso, la ley suele dar la razón al vecino afectado.

Distancias legales

La legislación establece límites muy concretos sobre dónde se pueden plantar árboles y setos. No es una recomendación, sino una obligación legal que puede derivar en reclamaciones.

La regla general fija una distancia mínima de dos metros respecto a la linde para árboles de gran tamaño. En el caso de setos o arbustos, la separación se reduce a 50 centímetros. Estas cifras no son arbitrarias. Buscan evitar que, con el paso del tiempo, las raíces o las copas invadan la propiedad vecina y generen problemas.

El punto clave es que esta obligación no desaparece con los años. Aunque el árbol esté plantado desde antes de que llegara el vecino, el derecho a reclamar no prescribe.

Esto significa que el propietario afectado puede exigir en cualquier momento que se respete la distancia legal. Y en algunos casos, no basta con podar.

Si el árbol se plantó incumpliendo la normativa desde el principio, el vecino puede reclamar incluso su retirada.

El conflicto más habitual no está en la plantación inicial, sino en el crecimiento posterior. Un árbol puede haber respetado la distancia al principio, pero con los años sus ramas pueden extenderse sobre la parcela contigua.

En este caso, el Código Civil reconoce el derecho del vecino a exigir que esas ramas se corten. No puede hacerlo por su cuenta si se trata de la parte aérea. Debe requerir al propietario que realice la poda. Si este no actúa, puede iniciar acciones legales.

La situación cambia cuando se trata de raíces. Si penetran en el terreno colindante, el vecino sí puede cortarlas directamente dentro de su propiedad, sin necesidad de pedir permiso.

Este detalle genera muchas tensiones. Mientras que las ramas obligan a dialogar o reclamar, las raíces permiten una actuación inmediata.

Además, si esas raíces o ramas causan daños, como levantar un suelo, afectar a una piscina o dañar una estructura, el responsable será el propietario del árbol. Y eso implica asumir los costes de reparación.

Aunque el Código Civil no establece multas automáticas como tal, sí abre la puerta a reclamaciones judiciales.

Si un vecino exige la poda o la retirada y el propietario se niega, el conflicto puede terminar en los tribunales. Y una sentencia puede obligar a ejecutar los trabajos.

En algunos casos, además, puede haber indemnizaciones por daños y perjuicios si se demuestra que ha habido una afectación real.

A esto se suman las posibles ordenanzas municipales. Muchos ayuntamientos cuentan con normativas propias sobre mantenimiento de parcelas y vegetación.

Estas sí pueden incluir sanciones económicas si se considera que existe dejadez o molestias para terceros.

La jornada laboral de seis horas da derecho a vacaciones y cobro de sueldo habitual



El Estatuto de los Trabajadores no distingue los derechos de los empleados sin importar si su jornada laboral es completa o parcial.

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que cualquier empleado a jornada completa. Por tanto, podrán contar un mínimo de 22 días laborables al año, manteniendo además su salario habitual durante ese tiempo.

La norma que garantiza este derecho es el Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015.

Su artículo 38 establece que "el periodo de vacaciones anuales retribuidas no será inferior a treinta días naturales", una cifra que en la práctica equivale a 22 días laborables.

Lo relevante es que la ley no distingue entre empleados a jornada completa o parcial. El derecho al descanso se reconoce en días, no en horas.



Esto significa que un trabajador contratado para seis horas diarias tiene exactamente los mismos días de vacaciones que uno contratado para ocho.

La razón es sencilla: las vacaciones no compensan tiempo trabajado, sino que garantizan un periodo efectivo de descanso.

Si una persona trabaja cinco días a la semana, necesita igualmente cinco días de vacaciones para descansar una semana completa, independientemente de si su jornada diaria es de seis, ocho o incluso menos horas.

La legislación refuerza esta igualdad en el artículo 12.4.d del Estatuto de los Trabajadores, donde se establece que los trabajadores a tiempo parcial "tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo".

Esta disposición es la que impide que la empresa reduzca las vacaciones por el mero hecho de haber firmado una jornada parcial.

La ley solo permite aplicar la proporcionalidad cuando la naturaleza del derecho así lo requiera, y en el caso de las vacaciones esa naturaleza es el descanso, no la cantidad de horas trabajadas.

Por tanto, el número de días no puede verse reducido por tener una jornada de seis horas.

La diferencia aparece únicamente en la retribución, aunque no en el sentido que muchos creen. Durante las vacaciones, el trabajador debe seguir cobrando exactamente su sueldo habitual.

Es decir, si cada mes percibe un salario ajustado a una jornada de seis horas, durante su período de vacaciones debe cobrar ese mismo salario, sin recortes. Cabe mencionar que este criterio no solo se apoya en la legislación española, sino también por la normativa europea.

La Directiva 2003/88/CE y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea han reiterado que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede reducirse por tener una jornada parcial.

La jornada parcial ajusta el sueldo mensual, pero no reduce los derechos laborales básicos. De hecho, si el convenio colectivo mejora esas condiciones, ampliando el número de días, la empresa deberá respetarlo.

Moratoria antidesahucios en 2026

Cómo funciona y a quién afecta

La moratoria antidesahucios en 2026 vuelve a situarse en el centro del mercado del alquiler en España. Su prórroga genera dudas tanto en arrendadores como en arrendatarios, especialmente en un contexto donde la seguridad jurídica, la rentabilidad del alquiler y la protección social deben convivir.

RDL 2/2026
Suspensión de desahucios
hasta 31-12-2026 (no aplica a
pequeños propietarios)

Qué es la moratoria antidesahucios y por qué se prorroga en 2026

La moratoria antidesahucios es una medida impulsada por el Gobierno de España que suspende temporalmente los lanzamientos de vivienda habitual en casos de vulnerabilidad económica.

Su objetivo es evitar que determinados colectivos queden en situación de exclusión residencial. La prórroga durante 2026 responde principalmente a:

- La subida del precio del alquiler
- La dificultad de acceso a la vivienda
- El mantenimiento de situaciones de vulnerabilidad económica

No se trata de una medida nueva, sino de una extensión de las ya aplicadas en años anteriores.

¿A qué desahucios afecta la moratoria en 2026?

De forma simplificada, la prórroga cubre principalmente:

Desahucios por impago del alquiler (vivienda habitual, LAU). Siempre que el inquilino cumpla los requisitos de vulnerabilidad.

Procedimientos en los que el lanzamiento no se haya ejecutado. Si ya se ha producido el desalojo, la moratoria no tiene efecto.

Vivienda habitual. La lógica de la medida se centra en vivienda habitual (no está pensada para segundas residencias/uso no residencial).

Nota práctica: la suspensión se aplica si el lanzamiento no se ha ejecutado aún; si ya hubo desalojo, no "revierte" el hecho.

Requisitos para que un inquilino pueda acogerse

El arrendatario debe demostrar vulnerabilidad económica y social, lo que implica cumplir criterios concretos.

Requisitos económicos

Se valora:

- El nivel de ingresos de la unidad familiar
- Que el alquiler suponga un alto porcentaje de esos ingresos
- Situaciones como desempleo, ERTE o reducción de jornada
- Requisitos personales

Tienen especial consideración:

- Familias con menores
- Familias monoparentales
- Personas con discapacidad
- Personas dependientes
- Víctimas de violencia de género

La acreditación se realiza mediante informe de servicios sociales.

¿La moratoria significa que no se paga el alquiler?

No. Este punto merece subrayado:

- La deuda no se condona.
- El contrato no "se anula" por la moratoria.
- Se pueden reclamar rentas y el procedimiento judicial puede seguir su curso; lo que se difiere es la ejecución del lanzamiento dentro de los límites temporales.

Diferencias entre grandes tenedores y pequeños propietarios

La normativa introduce diferencias importantes.

Grandes tenedores

Deben asumir mayores obligaciones, como estudiar la posibilidad de alquiler social y soportar una mayor intervención administrativa.

Pequeños propietarios

Son la mayoría en España y tienen un tratamiento distinto, ya que pueden solicitar compensación económica y no están obligados, en general, a ofrecer alquiler social.

Compensación para propietarios: cómo solicitarla

Cuando la moratoria impide recuperar la vivienda, el arrendador puede acceder a una compensación pública.

Esta compensación cubre la renta no percibida y los gastos de la vivienda. Para solicitarla es necesario:

- Acreditar la existencia del contrato.
- Justificar las cantidades impagadas.
- Demostrar que el lanzamiento se ha suspendido.

Aquí es donde la digitalización de la gestión del alquiler cobra especial importancia, ya que disponer de contratos, recibos, histórico de pagos y comunicaciones, agiliza todo el proceso.

Qué papel tienen los servicios sociales

Los servicios sociales son los encargados de evaluar la vulnerabilidad del inquilino y emitir el informe correspondiente. Además, deben trabajar en soluciones habitacionales alternativas además de mediar entre las partes.

La suspensión del desahucio es, en teoría, una medida temporal hasta encontrar una solución.

Cómo afecta la moratoria al propietario de una vivienda en alquiler

Desde el punto de vista de la gestión:

- Aumenta la importancia del análisis de solvencia
Antes de firmar un contrato es fundamental estudiar la estabilidad laboral y analizar la capacidad de pago del inquilino.
- Reduce el margen de improvisación
Actualmente se necesita llevar a cabo un control de impagos, mantener la trazabilidad documental y realizar un seguimiento de incidencias.
- Fomenta la profesionalización del alquiler
El alquiler gestionado de forma amateur es el más expuesto al riesgo.

Impacto en el mercado del alquiler en España

La prórroga de la moratoria tiene efectos directos. Para los inquilinos supone una mayor protección en situaciones vulnerables.

Para los propietarios hay más percepción de riesgo lo que conlleva una selección más exigente de inquilinos. Para el mercado supone una tendencia a la profesionalización y la necesidad de contar con herramientas de gestión.

Preguntas frecuentes sobre la moratoria antidesahucios en 2026

¿La moratoria se aplica a todos los inquilinos?

No. Solo a quienes acrediten situación de vulnerabilidad económica y cumplan los requisitos.

¿Un propietario pierde su vivienda?

No. La vivienda sigue siendo suya. Lo único que se suspende temporalmente es el lanzamiento.

¿El inquilino deja de pagar el alquiler?

No. La deuda sigue existiendo y puede reclamarse.

¿Los pequeños propietarios tienen que ofrecer alquiler social?

En general no. Esa obligación se centra en los grandes tenedores.

¿Se puede echar a un inquilino en 2026?

Sí, en caso de que no cumpla los requisitos de vulnerabilidad y el juez no aplique la suspensión.

¿El propietario puede recuperar el dinero?

Sí. Puede reclamar las rentas impagadas y la compensación pública si procede.

¿Cuánto dura la suspensión del desahucio?

Depende de cada caso, pero la medida está prorrogada durante 2026.

Claves para gestionar el alquiler con seguridad en 2026

Con este escenario, la gestión profesional ya no es opcional. Para minimizar riesgos es fundamental:

- ➔ Analizar la solvencia antes de alquilar
- ➔ Firmar contratos bien redactados
- ➔ Llevar un control exhaustivo de pagos
- ➔ Registrar todas las comunicaciones

Un software de gestión del alquiler como homming permite:

- ➔ Automatizar cobros
- ➔ Detectar impagos al instante
- ➔ Centralizar documentación
- ➔ Generar informes

Lo que se traduce en más control, menos incertidumbre y mayor rentabilidad.

Cuestionario 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.- La legislación establece límites concretos sobre el lugar dónde se pueden plantar árboles y setos con respecto a los lindes de una propiedad. Si se produce un incumplimiento de lo establecido en la normativa será motivo de sanción:

- a) únicamente si en el momento en que son plantados no se respeta la distancia mínima establecida.
- b) si el vecino afectado solicita la poda o la retirada antes del transcurso de cinco años desde que se produjo la plantación.
- c) siempre, ya que el derecho a reclamar del afectado se puede exigir en cualquier momento en el que no se respete la distancia legal establecida.

2.- El artículo 12.4.d del Estatuto de los Trabajadores establece que:

- a) el derecho a vacaciones de los trabajadores será diferente si se trata de trabajadores a tiempo parcial o a jornada completa.
- b) la empresa puede reducir en tiempo de vacaciones de un trabajador por el mero hecho de haber firmado una jornada parcial.
- c) los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo en lo que a vacaciones se refiere.

3.- La moratoria antidesahucios en 2026, ¿ se aplica a todos los inquilinos ?.

- a) si, se aplica a todos los inquilinos por igual.
- b) no, sólo a quienes acrediten situación de vulnerabilidad económica y cumplan los requisitos.
- c) no, sólo a los que puedan acreditar la existencia de un contrato y puedan justificar la cantidades adeudadas.



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



j



Respuesta



r

C

C

r

E

q

C

Eí

C

C

E

P

Eq

Ce

PN

En

C

f

l E

z

UP

r

C

Er

C

C

C

C

E

á

Ep

C
C

E

,ú

Er

,E

j

C
E

r

C

SN

E

í

Eí

C

E,

C

,E

r

C

f

C

Eq

C

E

Eí

E

r

C

C

C

E

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

1.- c

2.- c

3.- b



***Agrupación Técnica Profesional
- MECIMER -***

«Business Mediator-Mediador Civil y Mercantil»

***Miembro Colectivo de la
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL***

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

E-mail: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com

Web: www.atp-mecimer.com

