TENDENCIAS

LYDIA MARTÍNEZ
CEO STEPS RELOCATION



El mercado exige capacidad de decisión y agilidad. Y precisamente eso es lo que más cuesta transmitir a una persona que acaba de llegar a un país nuevo y que, lógicamente, quiere elegir su vivienda con tranquilidad.

VIVIENDA Y MOVILIDAD INTERNACIONAL: CÓMO AFECTA EL NUEVO MARCO DEL ALQUILER A LA GESTIÓN DEL TALENTO EN ESPAÑA

Si trabajas en Recursos Humanos o Global Mobility, sabes perfectamente que gestionar el traslado de talento internacional ya era complicado. Pues bien, las reglas del juego han cambiado. El Real Decreto-ley 29/2026 introduce nuevas exigencias en el mercado del alquiler que, aunque persiguen evitar el uso fraudulento de los contratos temporales, tienen un impacto directo en la movilidad corporativa.

La teoría de la norma busca proteger el mercado residencial, pero la realidad en ciudades como Madrid, Barcelona o Valencia es otra: propietarios más cautelosos, mayor exigencia documental y procesos de selección de inquilinos cada vez más competitivos.

¿Qué cambia exactamente y, sobre todo, cómo afecta a la estrategia de movilidad y retención del talento?

El alquiler temporal: nuevas reglas del juego

El alquiler de temporada pasa a estar expresamente regulado en la Ley de Arrendamientos Urbanos (LAU) como una modalidad de arrendamiento de vivienda temporal. Para ello, exige una causa real, expresa y acreditable que justifique el desplazamiento temporal del inquilino desde su domicilio habitual.

La duración será libremente pactada, pero deberá ser superior a 31 días y, como regla general, no exceder de 12 meses. Este límite puede superarse si la causa de temporalidad persiste y queda debidamente justificada. Asimismo, cuando se sucedan más de dos contratos temporales consecutivos entre las mismas partes y sobre la misma vivienda, el primero pasará a considerarse de vivienda habitual.

La reforma también establece que, cuando se alquilen habitaciones, la suma de las rentas de los contratos vigentes simultáneamente no podrá superar la renta que correspondería al alquiler de la vivienda completa.

En materia de rentas, se introduce el IRAV como límite para las actualizaciones anuales y para los incrementos de renta entre contratos temporales sucesivos sobre una misma vivienda, sin perjuicio de los límites específicos aplicables en zonas de mercado residencial tensionado.

La nueva regulación del alquiler el España



¿La consecuencia en el mercado?

Muchos propietarios que utilizaban contratos de temporada de once meses para evitar las condiciones del alquiler habitual están reconsiderando su estrategia. El temor a quedar vinculados a contratos de cinco o siete años, con sus correspondientes prórrogas legales, está llevando a algunos a retirar sus viviendas del mercado o a seleccionar con mayor cautela a los inquilinos.

Y esta situación no afecta únicamente al alquiler temporal. En los contratos de vivienda habitual, los propietarios ya venían endureciendo sus criterios de solvencia y garantías. Para un profesional recién llegado a España, sin nóminas locales, historial financiero ni avalistas en nuestro país, superar estos filtros puede convertirse en una auténtica barrera de entrada.

RDL 29/2026 CHECKLIST PARA RR. HH. Y GLOBAL MOBILITY

Alquiler temporal: qué revisar antes de firmar

Cuatro comprobaciones para que el contrato del empleado desplazado no se convierta en uno de vivienda habitual.

01

Causa temporal expresa

Identificar en el contrato la razón real del desplazamiento, y poder acreditarla.

02

Duración coherente con la causa

+31 días y, por regla general,

≤ 12 meses

Se puede superar si la causa persiste y queda justificada.

03

Documentación

- Carta de desplazamiento
- Asignación de proyecto
- Fechas estimadas del traslado

04

Riesgo de recalificación

Sin causa justificada, con excesos de duración o con más de dos contratos temporales seguidos entre las mismas partes y sobre la misma vivienda, el contrato pasa a ser de **vivienda habitual**.

Buscar vivienda: cuestión de estrategia y rapidez

Con una retirada de más de 4000 viviendas en el mercado desde la publicación del RDL 29/2026 y una demanda creciente, planificar una búsqueda con demasiadas semanas de antelación puede resultar poco eficaz: las viviendas que hoy parecen disponibles pueden haber sido alquiladas cuando llegue el momento de visitarlas.

La búsqueda debe concentrarse más cerca de la fecha de llegada, trabajar con alternativas desde el primer momento y contar siempre con un plan B, C y D.

También ha cambiado el número de viviendas que realmente cumplen los requisitos del empleado. Conseguir seis visitas que se ajusten a sus necesidades ya puede ser complicado; llegar a diez, como contemplan algunas políticas tradicionales de relocation, resulta cada vez menos realista.

El mercado exige capacidad de decisión y agilidad. Y precisamente eso es lo que más cuesta transmitir a una persona que acaba de llegar a un país nuevo y que, lógicamente, quiere elegir su vivienda con tranquilidad.



El impacto en la experiencia del empleado

Un profesional que llega a España y se enfrenta a rechazos sistemáticos porque los propietarios no comprenden una nómina extranjera o desconfían de su situación laboral puede experimentar una enorme frustración.

Un empleado preocupado por dónde va a vivir su familia el mes siguiente difícilmente afrontará su onboarding con la misma tranquilidad, motivación y capacidad de integración.

> **La experiencia residencial forma parte de la experiencia global de traslado. Si el proceso de relocation se convierte en una carrera de obstáculos, también aumenta el riesgo de que el talento internacional se replantee su traslado.**

Por eso, facilitar el acceso a una vivienda adecuada no es solamente una cuestión logística: es también una herramienta de integración y retención del talento.



La hoja de ruta de Steps Relocation: cómo prepararse

Para operar con éxito en este nuevo escenario, no basta con conocer la normativa. Es imprescindible saber cómo funciona el mercado y anticiparse a sus exigencias. **Esta es la estrategia que aplicamos desde Steps Relocation con nuestros clientes**:

01

Gestión de expectativas (Pre-arrival)

Antes de que el empleado llegue a España, mantenemos una reunión para explicarle la situación real del mercado. La flexibilidad en zonas, presupuesto y requisitos no es un capricho, sino una herramienta necesaria para encontrar vivienda dentro de los plazos disponibles.

02

El perfil documental perfecto

Hay que estar preparados desde el primer día. Elaboramos un dossier del inquilino que permita acreditar su solvencia: carta de oferta o asignación corporativa, con indicación del motivo y duración del desplazamiento, salario, contrato laboral y documentación financiera complementaria.

03

Revisión y negociación del contrato

La causa de temporalidad, cuando proceda, debe quedar correctamente identificada y justificada en el contrato, con el respaldo documental correspondiente. En Steps Relocation, contamos con abogados especializados en Real Estate, lo que nos permite anticipar riesgos, negociar las condiciones y proteger los intereses del cliente sin comprometer la viabilidad de la operación.

04

Aliados locales con experiencia

En un mercado donde las viviendas pueden alquilarse en cuestión de días y los procesos de selección son cada vez más exigentes, contar con un partner como Steps Relocation marca la diferencia. La experiencia, el conocimiento del mercado y las relaciones de confianza con las inmobiliarias locales permiten acceder a oportunidades y gestionar las candidaturas con mayor eficacia.



El RDL 29/2026 ha elevado las exigencias y obliga a replantear algunas de las fórmulas tradicionales de alojamiento corporativo. Pero también debemos cambiar nuestra forma de afrontar el proceso: preparar mejor a nuestros clientes, acreditar su solvencia y presentar su perfil de manera profesional.

Nuestros clientes tienen mucho que ofrecer al mercado inmobiliario.

> **El reto está en saber convertir ese potencial en una ventaja para que propietarios e inmobiliarias confíen en ellos y el talento internacional pueda empezar su nueva etapa en España con buen pie.**

Steps relocation
your next move

Lydia Martínez
CEO/Owner Steps Relocation S.L.