Duración de la jornada laboral en el sector turismo en Colombia, Argentina y España

Autora

Irina Aguayo Ormeño.
Email: iaguayo@bcn.cl
Tel.: (56) 2270 1774
(32) 226 3193

Nº SUP: 156424

Resumen

El presente documento responde a una solicitud parlamentaria en el que se consulta sobre la jornada laboral especialmente en el sector turismo y actividades conexas. Al respecto y de acuerdo con lo solicitado - se revisaron las legislaciones de Colombia, Argentina y España.

De estas revisiones, se desprende que, desde la perspectiva de la flexibilidad para atender la estacionalidad turística, España es el que presenta la mayor flexibilidad mediante cómputo anual, Argentina, en tanto, la flexibilidad se genera en los trabajos por turnos y mediante negociación colectiva y Colombia, por su parte, cuenta con una flexibilidad más limitada que Argentina y España y principalmente vinculada al trabajo por turnos.

No obstante, esta mayor flexibilidad no responde a la duración de la jornada máxima. Mientras España combina la jornada de referencia más corta (40 horas) con un período de cómputo anual, lo que permite adaptar las horas trabajadas a las fluctuaciones de la actividad sin aumentar el promedio anual, Argentina, combina una jornada de referencia más elevada (48 horas) con mecanismos de promediación y negociación colectiva. En tanto, Colombia mantiene una jornada de 42 horas y un sistema predominantemente semanal, con excepciones para determinados sistemas de turnos.

I. Introducción

El presente documento responde a una solicitud parlamentaria en el que se consulta sobre la jornada laboral especialmente en el sector turismo y actividades conexas. Al respecto y de acuerdo con lo solicitado - se revisaron las legislaciones de Colombia, Argentina y España.

II. Periodo de referencia de la jornada laboral

1. Colombia

La jornada laboral en Colombia se encuentra regulada en el Código Sustantivo del Trabajo que en su artículo 161 señala que la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias con un máximo de 42 horas[1] a la semana, distribuidas en 5 o 6 días y con un día de descanso, pudiendo coincidir este con el día domingo, en otras palabras, el número de horas diarias de trabajo pueden distribuirse de manera variable con un mínimo de 4 horas continuas y un máximo de hasta 9 horas, pagándose un recargo en caso de que la jornada pactada sea nocturna y manteniendo las 42 horas semanales. Por tanto, la semana sigue siendo la unidad que controla el cumplimiento de la jornada máxima.

Por otra parte, el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, establece excepciones en cuanto a la duración de la jornada laboral, en los que se encuentran los trabajadores menores de edad, las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas y los turnos sucesivos.

En cuanto a la jornada laboral de los trabajadores que se desempeñan en hoteles, restaurantes, agencias de viajes u otros establecimientos turísticos, estos se rigen por lo señalado en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, con lo cual, el carácter estacional del turismo no permite por sí solo ampliar el período de referencia.

Sin embargo, el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, establece un sistema de turnos para aquellos trabajos que no exigen una actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores. En estos casos la duración de la jornada puede ampliarse, siempre que el promedio de horas calculadas en un periodo no exceda de 3 semanas, no pase de 8 horas diarias ni de 42 horas a la semana[2]. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Con ello, el régimen laboral de Colombia reconoce un periodo de referencia pluri semanal, pero como régimen especial de trabajo por turnos, no como mecanismo general de flexibilidad de jornada. Entonces, si bien Colombia no establece un período de referencia especial para el sector turístico como tal, si pudiese estar contemplado en un régimen de trabajo por turnos donde el promedio de la jornada se calcula sobre un período de hasta tres semanas (art. 165).

El artículo 161 (d) permite – con acuerdo entre empleador y trabajador – la realización de turnos de trabajo sucesivos de forma temporal o indefinidamente, “sin solución de continuidad durante todos los

[1] El 16 de julio de 2026 Colombia pasó de una jornada laboral de 44 horas a una de 42 horas semanales, de acuerdo con la gradualidad establecida en la Ley 2101 de 2021. Disponible en https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506

[2] Si bien el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la ampliación no puede superar las 48 horas, el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones de gradualidad de la Ley 2101 señalan que la jornada será de un máximo de 42 horas. Al respecto, el artículo 5 (modificación extensiva) de la ley 2101 señala que “En todos los Artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigor de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana”.

días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana", no pudiendo un mismo trabajador realizar 2 turnos en el mimo día.

Finalmente, el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo, establece como régimen especial las labores que necesariamente por su naturaleza deben llevarse a cabo sin solución de continuidad mediante turnos sucesivo de trabajadores. En tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de 56 horas por semana. Respecto de esto último, es posible que – eventualmente - algunos trabajadores como los recepcionistas de hoteles puedan encontrarse en esta situación.

La siguiente tabla da cuenta de los periodos de referencia de la jornada laboral que establece el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, para el régimen general y las excepciones establecidas.

Tabla 1. Resumen de los periodos de referencia establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, Colombia

	Periodo de referencia
Jornada ordinaria (art. 161)	Semanal
Jornada flexible (art. 161)	Respectiva semana
Trabajo por turnos (art. 165)	Hasta 3 semanas
Turnos sucesivos especiales (art. 161(d))	6 horas/día y 36 horas/semana
Trabajo que deben mantenerse sin solución de continuidad (art. 166)	Régimen especial del art. 166

Fuente: Elaboración propia en base al Código Sustantivo del Trabajo y normas vigentes.

2. Argentina

La duración de la jornada en Argentina está normada a través de la Ley 11.544 de 1929 que establece que la jornada laboral será de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Para la jornada nocturna[3] la ley establece que esta no puede exceder de las 7 horas, no obstante, el artículo 2 señala que "cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales". Esta reducción de jornada por las razones expuestas será determinada por el Poder Ejecutivo.

Si bien la Ley 11.544 establece en el artículo 1 excepciones al régimen de jornada laboral general, sin embargo, en marzo de 2026, se publica la Ley 27.802 de modernización laboral que modifica la ley 11.544, estableciendo - en relación con la jornada de trabajo – que "cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongado más allá de las ocho (8) horas por día y de cuarenta y ocho (48) semanales", "distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas o sea un total de 144 horas, en 18 días laborables, en forma que el término medio de las

[3] La Ley 11544 define como jornada nocturna aquella comprendida entre las 21 horas y las 6 horas del día siguiente (Art. 2).

horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de ocho (8) horas por día o cuarenta y ocho (48) semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 horas" (Decreto16.115).

Respecto de lo anterior, el Decreto 16.115 de 1933 que reglamenta la Ley 11.544 sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, fija las reglas para distribuir la jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales, en atención a que se debe tener en cuenta la naturaleza, carácter y condiciones de las distintas actividades productivas, así como el lugar en que estas se desarrollan. De esta forma se decreta que, si bien la duración de la jornada estándar será de 8 horas diarias de lunes a viernes, se podrá extender hasta el sábado hasta las 13:00 horas completando las 48 horas semanales.

Del mismo modo, se establece mediante el decreto citado, la distribución desigual de la jornada donde es posible repartir las 48 horas semanales de forma no uniforme entre los días hábiles si algún día se trabaja menos de 8 horas, sin embargo, el exceso de tiempo en los días con mayor carga laboral no puede exceder de 1 hora, fijando el tope diario en un máximo de 9 horas. (Decreto 16.115).

En cuanto a la jornada para actividades específicas, los reglamentos especiales que se dicten para cada actividad específica determinaran las excepciones permanentes y temporales. En ningún caso las horas suplementarias pueden exceder las 3 horas diarias, 30 horas mensuales y 200 horas anuales.

Respecto a la jornada laboral, la Ley 27.802 modifica el artículo 198 del contrato de trabajo de la Ley 20.744 estableciendo que los Convenios Colectivos de Trabajo u otros acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa pueden establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedios atendiendo a las características de la actividad, de forma similar a como se establece para los trabajos realizados en equipos, no obstante, no determina un máximo de horas o semanas, sino que el promedio al que se llega por medio de la negociación colectiva es determinado por el instrumento colectivo/régimen aplicable, sujeto a los descansos legales. Esta norma rige desde el año 2026.

La Ley 27.802 en el artículo 42 que modifica el artículo 197 bis de la Ley 20.744 establece un banco de horas correspondiente a un régimen de compensación de horas extraordinarias. El acuerdo debe ser voluntario, escrito y contar con un sistema verificable de registro de las horas trabajadas y disponibles para compensación. También puede pactarse con la representación sindical de la empresa. Además, el nuevo artículo 198 permite utilizar el banco de horas para compensar una mayor jornada de algún día con una menor de otro, pero exige que no se supere el máximo legal de la jornada semanal o el previsto por el régimen específico aplicable.

Argentina no cuenta con una legislación que regule la jornada laboral del sector turismo y actividades conexas, estas se rigen por convenios colectivos como el Convenio Colectivo de Trabajo de la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (CCT 389/04) que regula las condiciones laborales, los horarios, descansos, francos y horas extras para los trabajadores del sector hotelero y gastronómico.

En lo esencial el Convenio señala - en el artículo 8 sobre régimen de jornada laboral - como jornada de referencia la establecidas de 8 horas diarias o 48 horas semanales, no obstante, dado que el sector

mantiene variabilidad en los horarios de demanda de servicios, y estacionalidad, el convenio contempla flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, de manera que las empresas pueden organizar turnos fijos o rotativos, jornadas continuas o discontinuas, turnos diurnos, nocturnos o combinados y francos fijos o móviles, además de esquemas de trabajo en equipo. De esta manera no se interrumpe la prestación de servicios, debiendo la empresa notificar a cada trabajador con una anticipación no menor a 24 horas de antelación el régimen y horario asignado, además de respetar el periodo de descanso de un mínimo de 12 horas entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, además de un franco semanal de 35 horas. Adicionalmente, el convenio permite, con conformidad escrita del trabajador, redistribuir ese descanso alternando una semana con 24 horas de franco y la siguiente con 48 horas.

Asimismo, el Convenio establece esquemas de jornadas diarias de distintas extensiones (jornadas reducidas y a tiempo parcial), facultando a las empresas, de acuerdo con el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo, a contratar personal "para ser asignado a esquemas de jornada laboral administrados sobre semanas de seis (6) días laborables y en base asignaciones de tareas diarias —jornada garantizada— inferiores a las 8 (ocho) horas. En ese sentido y bajo este régimen, podrán asignarse jornadas reducidas de entre 7 (siete) y 4 (cuatro) horas de tareas". (CCT 389/04).

En su régimen de "jornada mínima garantizada", el Convenio utiliza como parámetro una jornada legal mensual completa y dispone que las horas que excedan de esa jornada mensual deben tratarse como extraordinarias. Para determinar el valor de las horas adicionales utiliza un divisor de 200 horas.

Finalmente, el Convenio señala que, si las circunstancias obligan al trabajador a desempeñar una cantidad de horas extraordinarias que supere el límite de 30 horas mensuales o 200 horas anuales vigentes en la norma, y ambas partes – trabajador y empleador - están de acuerdo, se viabiliza la posibilidad de que se desempeñen actividades en jornada extraordinaria por una cantidad de horas que superare dichos límites.

Tabla 2. Resumen de los periodos de referencia establecidos en las leyes y convenios en Argentina.

	Período de referencia / flexibilidad
Régimen general	8 horas diarias y/o 48 horas semanales
Distribución desigual ordinaria	Semanales
Trabajo por equipos	Hasta 3 semanas y/o 144 horas, bajo el régimen correspondiente
Hotelería y gastronomía – CCT 389/04	Promediación mensual expresamente contemplada
CCT 389/04 – parámetro mensual	200 horas mensuales como referencia convencional en disposiciones específicas
Negociación colectiva tras reforma de 2026	Posibilidad de establecer métodos de cálculo de jornada máxima sobre promedio conforme al régimen colectivo aplicable

Fuente: Elaboración propia en base a las normas vigentes.

Por último, si bien existe un convenio para el sector turístico (CCT 547/08), este no hace referencia a jornadas laborales distintas a las del régimen general de 8 horas diarias y/o 48 horas semanales.

3. España

En el caso de España el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, señala en el artículo 34 que la duración de la jornada será pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, siendo la duración máxima de la jornada laboral de 40 horas semanales con un promedio en cómputo anual (12 meses), lo que en la práctica significa que la jornada laboral se distribuye de forma irregular en el año, con semanas o periodos en que se podría trabajar más de 40 horas y otras en que esta jornada podría ser inferior a 40 horas. (Art. 34.1 y 34.2. Real Decreto 2).

Esta distribución irregular de la jornada debe realizarse por convenio colectivo o en su defecto por acuerdo entre empleadores y representante de los trabajadores. En caso de no existir pacto, la empresa puede distribuir de forma irregular a lo largo del año hasta el 10% de la jornada laboral, compensando hasta en 12 meses las diferencias que pueden producirse con la distribución irregular de la jornada. (Art. 34.1 y 34.2. Real Decreto 2).

Por otra parte, el artículo 34.3 del Decreto Real citado, señala que el número de horas de trabajo diario no puede exceder las 9 horas diarias, a menos que mediante convenio colectivo se haya convenido una jornada diaria superior a las 9 horas. Respecto del descanso, el Estatuto de Trabajadores señala que, en el caso de la Actividad de Comercio y Hostelería, se podrá acumular medio día de descanso semanal por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido y que entre el término de una jornada laboral y el comienzo de otra no puede ser inferior a las 12 horas. (Art. 34 Real Decreto 2).

En el caso de la actividad turística, esta se rige por la Ley de Estatuto de los Trabajadores, no existiendo una norma particular para este sector. No obstante, el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, entrega normas especiales para actividades de temporada de la hostelería.

En artículo 7 del Real Decreto 1.561/1995 establece que, mediante convenio colectivo o acuerdo entre empleadores y representante de los trabajadores, se podrá acumular medio día de descanso semanal por periodos más amplios que los establecidos en la norma de descanso general, no obstante, no podrá exceder de los 4 meses. De esta forma, el descanso de los trabajadores se adecua a las necesidades específicas, a la estacionalidad y a los periodos de alta afluencia turística de la actividad de la hostelería. (Art. 7. Real Decreto 1.561/1995).

Si bien, el Real Decreto 1.561/1995 establece un límite máximo de 4 meses para la acumulación del descanso, existen excepciones establecidas para zonas turísticas, entre ellas se encuentra la Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca.

Esta resolución señala en el artículo 8 que “en los centros de trabajo cuya actividad principal se acumule en una o varias temporadas [...], la compensación del citado exceso puntual de horas deberá realizarse en el periodo máximo de los cinco (5) meses siguientes a su realización, que se computará una vez finalizada la temporada en cuestión.”. (Resolución 9 de 2023).

Adicionalmente, el Real Decreto 1.561/1995 reduce el tiempo de descanso entre el termino e inicio de una jornada laboral a 10 horas, pudiendo compensarse de forma acumulada, siempre que el convenio colectivo así lo establezca o bien exista acuerdo entre empleadores y representante de los trabajadores. (Art. 7. Real Decreto 1.561/1995).

Por lo tanto, y en referencia a lo establecido en las normas de España, para el sector comercio y hostelería, no existe una jornada única de referencia, sino que esta queda establecida en cada convenio provincial o autonómico, siempre dentro del marco del Estatuto de los Trabajadores.

Tabla 3. Resumen de los periodos de referencia establecidos en las leyes y convenios en España.

	Período de referencia / flexibilidad
Régimen general	40 horas semanales, pactada en convenios colectivos o contrato de trabajo, con cómputo anual.
Distribución desigual ordinaria	Distribución irregular a lo largo del año.
Hotelería y gastronomía – Reglas especiales de descanso por temporada	Acumulación de periodos de descanso semanal en periodos más largo que la norma general, según convenio colectivo.
Hotelería y gastronomía – Reglas especiales de descanso por temporada	Posibilidad de establecer descanso entre jornada de 10 horas, según convenio colectivo.

Fuente: Elaboración propia en base a normas vigentes.

Referencias

Colombia:

- Código Sustantivo del Trabajo, Colombia. Última actualización 29/07/2026. Disponible en: https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo.htm#google_vignette (agosto, 2026).
- Ley 2101 de 2021, Colombia. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506 (agosto, 2026).

Argentina:

- Ley 11.544 jornada de trabajo, de 1929, Argentina. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-11544-63368/actualizacion (agosto, 2026).
- Ley 20.744 o ley de contrato de trabajo, de septiembre de 1974, Argentina. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion (agosto, 2026).
- Ley 27802 de modernización laboral, de marzo de 2026. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27802-423680/texto (agosto, 2026).
- Decreto 16.115 de 1933 sobre jornada de trabajo que reglamenta la Ley 11.544. Argentina. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-16115-1933-63369/actualizacion (agosto, 2026).
- CCT 389/04. Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina y la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina. Disponible en:

https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/95000-99999/99666/norma.htm (agosto, 2026).
- CCT 547/08. Convenio Colectivo celebrado entre entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, por la parte sindical, y la Asociación Argentina de Agencias de Viajes y Turismo. Disponible en: https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235776/norma.htm (agosto, 2026).

España:
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Última actualización, con entrada en vigor el 30 de junio de 2023. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430 (agosto, 2026).
- Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-21346 (agosto, 2026).
- Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-1568 (agosto, 2026).

Disclaimer
Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el tra bajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)