Organización de la jornada laboral en el sector turismo y actividades conexas: Los casos de Francia, Australia, Colombia, Argentina y España.

Autores

Pablo Morales Peillard.
Email: pmorales@bcn.cl
Tel.: (56) 2270 1851

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

Nº SUP: 156.458

Resumen

El presente documento elaborado por solicitud parlamentaria, aborda la organización de la jornada laboral en el sector turismo y actividades conexas. Al respecto se revisaron las normativas vigentes en Francia, Australia, Colombia, Argentina y España.

En el caso de Francia, el elemento central del modelo es la posibilidad de organizar la jornada sobre períodos de referencia extensos, incluso de hasta 12 meses, con el objeto de responder a las fluctuaciones estacionales propias del sector. Este sistema permite compensar semanas de mayor y menor actividad, pero está acompañado de límites diarios y semanales, programación previa, reglas de aviso, control de las horas extraordinarias, mecanismos de estabilización de la remuneración y regularización cuando la relación laboral termina antes de finalizar el período de referencia.

Australia sigue una lógica distinta. En lugar de recurrir principalmente a períodos largos de anualización, el sistema concentra la flexibilidad en ciclos de hasta cuatro semanas, mediante la programación de turnos o rosters, jornadas partidas, acumulación de días libres y modalidades específicas de trabajo a tiempo parcial. El modelo permite adaptar con bastante precisión la dotación a las variaciones de demanda que se producen entre días, semanas e incluso dentro de una misma jornada, pero mantiene límites a la extensión diaria del trabajo, descansos mínimos, reglas de preaviso y mecanismos de pago de horas extraordinarias.

España es el país que presenta el mayor grado de flexibilidad en la organización de la jornada a través de su cómputo anual, mientras que en Argentina 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.

Introducción

El presente documento aborda la organización de la jornada laboral en el sector del turismo y actividades conexas, a partir de una revisión de la normativa y regulación vigentes en Francia, Australia, Colombia, Argentina y España. Ha sido elaborado en respuesta a una solicitud parlamentaria y no constituye un trabajo de carácter académico. Su elaboración se rige por criterios de imparcialidad, pertinencia y oportunidad en la entrega.

I. Francia

1. Marco General de la Jornada de Trabajo

La jornada laboral de 35 horas implementada a través de las denominadas leyes Aubry I (1998) y Aubry II (2000), fue establecida en Francia con el propósito de combatir el desempleo, promoviendo al mismo tiempo la negociación colectiva y la reorganización del tiempo de trabajo en las empresas[1].

Esta política abarcó varios aspectos[2]:

a. La reducción de la semana laboral legal.
b. El cómputo anual de la jornada laboral.
c. La reducción de las cotizaciones sociales de las empresas.
d. La jornada laboral fija.
e. La reorganización de la producción.

El proceso de implementación se centró en reducir la semana laboral de 39 a 35 horas. En la práctica, los empleados podían seguir trabajando 39 horas, pero algunas de las horas extras que trabajaban (4 horas semanales) se acumulaban para utilizarlas en forma de medio día o día completo libre (en francés, este mecanismo se denomina Réduction du temps de travail “RTT”: en la medida en que la semana laboral legal está fijada en 35 horas, todas las horas trabajadas por encima de esta cifra se consideran horas excedentes).

La referencia anual equivalente a la jornada legal fue inicialmente de 1.600 horas y se elevó posteriormente a 1.607 horas tras la introducción de la denominada “jornada de solidaridad.” La semana laboral de 35 horas se introdujo caso por caso, dando lugar a discusiones y negociaciones (a veces complejas) entre la dirección y los empleados. El objetivo principal de la semana laboral de 35 horas era repartir el trabajo como parte de las medidas para reducir el desempleo.

En la actualidad, Francia sigue considerando la semana laboral de 35 horas como referencia para los trabajadores contratados a tiempo completo. Sin embargo, eso no significa que sea la jornada de todos los trabajadores en Francia; es el marco de referencia, pero condicionado a las disposiciones convencionales que se recojan en los convenios colectivos, las cuales pueden considerar que el tiempo de trabajo sea de más o menos de 35 horas semanales.

Así, el Código de Trabajo francés permite sistemas de organización del tiempo de trabajo cuyo período de referencia excede la semana. El artículo L.3121-41 dispone que cuando se establece uno de estos mecanismos, las horas extraordinarias se determinan, en principio, al término del período de referencia. Si éste es anual, son extraordinarias las horas que excedan 1.607 horas anuales**.** Cuando el período sea inferior o superior al año, el cálculo se efectúa sobre la base de una media de 35 horas semanales durante ese período[3].

[1] Disponible en: https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2008032047
[2] Disponible en: https://www.webtrabajouk.empleo.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/264/AIS_264.pdf
[3] Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

El Código del Trabajo en Francia distingue además entre mecanismos establecidos mediante negociación colectiva y aquellos implementados, en determinadas circunstancias, unilateralmente por el empleador[4].

A través de acuerdo de empresa —o, subsidiariamente, a través de un acuerdo ramal— puede organizarse la jornada sobre un período superior a la semana. La regla general permite que el acuerdo fije un período de referencia de hasta un año, y éste puede extenderse hasta tres años cuando un acuerdo ramal lo autoriza.

En ausencia de acuerdo colectivo, el margen empresarial es considerablemente menor: el empleador puede distribuir la jornada, bajo las condiciones reglamentarias aplicables, hasta nueve semanas en empresas de menos de 50 trabajadores y cuatro semanas en empresas de 50 trabajadores o más**.**

Esta estructura normativa evidencia una relación entre la amplitud temporal de la distribución de la jornada y la intervención de la negociación colectiva: mientras la decisión unilateral del empleador queda limitada a períodos relativamente breves, los períodos de referencia más extensos requieren acuerdo colectivo y, para superar un año, una habilitación mediante acuerdo ramal.

2. Organización de la jornada laboral en el sector Hoteles, Cafés y Restaurantes (HCR)

En este sector económico el instrumento central en la organización de la jornada laboral es la Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997**[5],** complementada especialmente por el Avenant nº 2 de 5 de febrero de 2007 sobre organización del tiempo de trabajo**[6].**

La cobertura de ambos instrumentos abarca hoteles, restaurantes, cafés y actividades afines. El convenio colectivo (convention collective) identifica expresamente varios mecanismos de adaptabilidad: modulación de la jornada, ciclos de trabajo, días o medios días de descanso y trabajo parcial modulado.

En los puntos siguientes se describen de modo resumido las principales características del régimen laboral en el sector HCR.

3. Adaptación de la jornada laboral

El mecanismo sectorial más importante es la denominada modulación[7] (adaptación) de los tiempos de trabajo **(** modulation du temps de travail) **desarrollada** en el artículo 19 del Avenant n.º 2.

La normativa permite organizar el trabajo sobre todo o parte del año. El período de referencia - siempre que no exceda 12 meses consecutivos- puede corresponder a:

- el año calendario;
- el ejercicio contable;
- una temporada; o
- cualquier otro período definido por la empresa

En Francia, la organización del tiempo de trabajo sobre un período de referencia superior a la semana permite compensar las variaciones de jornada producidas dentro de dicho período, de manera que semanas con una duración superior a la legal pueden alternarse con semanas de menor duración. Las horas extraordinarias se determinan, en principio, al término del período de referencia. Cuando éste es

[4] Ibíd.
[5]Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000005826283/?idConteneur=KALICONT000005635534
[6] Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000005826392?origin=list&
[7] Consiste en promediar las horas de trabajo a lo largo de un período extenso

anual, constituyen horas extraordinarias las realizadas por encima de 1.607 horas, sin perjuicio de que el acuerdo colectivo pueda establecer un límite anual inferior[8].

En consecuencia, una semana superior a 35 horas no constituye necesariamente, por ese solo hecho, una semana totalmente generadora de horas extraordinarias. El sistema permite compensar horas altas y bajas dentro del período de referencia, sin perjuicio de los límites específicos y de las reglas aplicables a las horas extraordinarias.

4. Límites a la concentración de jornada

La existencia de un período de referencia de hasta doce meses no implica que el empleador pueda distribuir las horas sin restricciones durante el año. Así, el régimen HCR establece límites diarios diferenciados según función[9]:

Categoría	Máximo diario
Personal administrativo fuera del establecimiento	10 horas
Cocineros	11 horas
Otro personal	11 horas 30 minutos
Recepción	12 horas
Determinadas funciones nocturnas contempladas por el acuerdo	12 horas

Además, se establecen dos límites semanales:

- 48 horas de máximo semanal absoluto;
- 46 horas semanales de promedio calculado sobre cualquier período de 12 semanas consecutivas.

De esta manera, el modelo francés combina un período de referencia largo, destinado a gestionar la estacionalidad, con un período más corto, destinado a impedir una concentración excesiva de trabajo.

5. Programación previa de la jornada laboral

Otro componente fundamental del modelo francés es la programación del tiempo de trabajo. El artículo 19 del Avenant nº 2 exige un programa indicativo anual de distribución de los horarios. Su organización y modificaciones deben someterse a la instancia representativa correspondiente cuando ésta exista. Además, el empleador debe comunicar periódicamente información relativa al funcionamiento de la modulación de la jornada[10].

Los horarios indicativos deben ponerse en conocimiento de los trabajadores y la normativa permite asimismo elaborar calendarios individualizados, mediante los cuales se identifican períodos de actividad alta, media o baja para cada trabajador. En consecuencia, el modelo de flexibilidad en Francia no se

[8] Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/
[9] Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000005826392?origin=list&
[10] Ibíd.

estructura únicamente como capacidad empresarial para alterar las horas conforme va cambiando la demanda, sino que existe un elemento de programación anticipada.

6. Modificación de la programación y plazo de aviso

El régimen de Hoteles, Cafés y Restaurantes (HCR) establece como regla un plazo de al menos siete días hábiles de anticipación para informar al trabajador de una modificación de la programación.

En este contexto, el código del Trabajo vigente contiene una regla general compatible con dicha regla. Si el acuerdo correspondiente no establece otra cosa, el plazo supletorio de aviso ante cambios en la duración u horario del trabajo es de siete días.

No obstante lo anterior, el sector HCR contempla una excepción por circunstancias extraordinarias. Cuando existen eventos imprevisibles vinculados a variaciones de la actividad, el plazo puede reducirse, llegando a 48 horas de anticipación. Entre las situaciones descritas por el acuerdo aparecen, entre otras, llegadas o salidas importantes de clientes no previstas, alteraciones en los horarios de llegada y salida, condiciones meteorológicas o la necesidad de ajustarse a ausencias imprevistas de personal.

7. Horas extraordinarias

La utilización de la modulación de la jornada no elimina las horas extraordinarias y por lo tanto el régimen considera distintos supuestos en que éstas pueden generarse[11].

En primer lugar, existen horas que deben tratarse como extraordinarias cuando se superan determinados máximos aplicables durante el período. En segundo lugar, al finalizar el período anual de modulación debe realizarse una regularización. Si la duración del trabajo excede el límite anual previsto por el régimen, las horas superiores a éste se califican como extraordinarias, descontando las que ya hubieran sido remuneradas como tales durante el año[12].

El sistema, por tanto, no elimina el pago o compensación de trabajo adicional sino que modifica principalmente el momento y la unidad temporal utilizada para determinar parte de ese excedente.

8. Amplitud de la modulación

El artículo 19 del Avenant n º 2 contempla una amplitud considerable entre temporadas. En el régimen sectorial, el horario colectivo puede variar desde un mínimo de 0 horas en determinadas semanas de baja actividad hasta un máximo de 48 horas de trabajo efectivo en períodos de alta actividad, sujeto a las demás reglas mencionadas más arriba[13].

Lo anterior, desde el punto de vista empresarial, permite alinear de manera significativa el volumen de trabajo con la demanda turística. Desde el punto de vista del trabajador, esa misma amplitud explica la necesidad de combinar el mecanismo con programación, límites semanales, reglas salariales y regularización de los saldos.

[11] Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/
[12] Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000005826283/?idConteneur=KALICONT000005635534
[13] Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000005826392?origin=list&

9. Estabilización de la remuneración

En el modelo de flexibilidad francés la fluctuación de horas no implica necesariamente una fluctuación equivalente del salario mensual. El régimen HCR permite que el empleador opte, al inicio del período de referencia, entre calcular la remuneración según las horas reales trabajadas; o aplicar un sistema de estabilización salarial (lissage de la rémunération)[14].

Cuando se utiliza el segundo sistema, la remuneración mensual se calcula sobre la base de la jornada promedio correspondiente a la modulación y se mantiene de manera regular durante el período. La decisión adoptada se aplica durante todo el período de referencia.

El Código del Trabajo vigente reconoce igualmente que los acuerdos de organización del tiempo de trabajo pueden prever que la remuneración mensual sea independiente del horario efectivamente realizado en cada mes[15].

La estabilización de la remuneración permite que la empresa adapte el volumen de horas a la estacionalidad mientras el trabajador puede mantener mayor estabilidad de ingresos entre temporada alta y temporada baja.

10. Término del contrato antes de finalizar el período de referencia

El régimen HCR permite que cuando un trabajador no complete todo el período de modulación porque ingresa o deja la empresa durante este período, debe efectuarse una regularización sobre la base de las horas efectivamente trabajadas, comparándolas con la jornada media correspondiente[16].

Si existen horas excedentarias respecto del promedio, éstas deben ser indemnizadas con los recargos correspondientes a las horas extraordinarias.

En determinados casos, también se regulan los efectos de diferencias salariales producidas por el sistema de remuneración estabilizada.

Esta garantía resulta particularmente relevante en actividades turísticas, donde la utilización de contratos temporales y estacionales puede ser significativa.

11. Ciclos de trabajo

Además de la modulación anual, el régimen HCR considera otro mecanismo de adaptabilidad: el trabajo por ciclos. El artículo 20 del Avenant n º 2 remite al régimen de ciclos de la convención HCR y adapta su funcionamiento a la duración legal de 35 horas.

De esta manera, la jornada semanal promedio debe calcularse sobre la duración del ciclo y respetar los mismos límites máximos diarios y semanales establecidos en el Avenant n°2.

La diferencia conceptual entre el ciclo y la modulación es importante. Un ciclo supone normalmente una secuencia de semanas cuya distribución se encuentra previamente organizada y se repite. La modulación, en cambio, está mejor adaptada a fluctuaciones estacionales de mayor extensión, pudiendo cubrir una temporada o hasta doce meses.

[14] Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000005826283/?idConteneur=KALICONT000005635534
[15] Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/
[16] Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000005826283/?idConteneur=KALICONT000005635534

II. Australia

1. Marco regulatorio

El sistema australiano combina tres niveles normativos: la Ley de Trabajo Justo (Fair Work Act 2009), las Normas Nacionales de Empleo (National Employment Standars) y los Convenios Colectivos Modernos (Modern Awards) y/o acuerdos de empresa.

Entre estos últimos, los instrumentos fundamentales son:

-Hospitality Industry General Award 2020[17], aplicable a buena parte de la industria hotelera y de turismo.

-Restaurant Industry Award 2020[18], aplicable principalmente a restaurantes y cafés.

Estos convenios colectivos no abarcan necesariamente todo el turismo en Australia puesto que este sector incluye actividades sometidas a otros instrumentos —por ejemplo, ciertas actividades de transporte, parques, atracciones, etc.

2. Jornada horaria: promedio de 38 horas en ciclos de hasta cuatro semanas

Para un trabajador full-time cubierto por el Hospitality Award, la jornada ordinaria tiene en promedio de 38 horas semanales. Pero esas 38 horas no tienen que distribuirse uniformemente semana a semana.

El Award permite distintas fórmulas de organización. Entre ellas se encuentran esquemas semanales, quincenales y ciclos de cuatro semanas, incluyendo la posibilidad de trabajar 152 horas en cuatro semanas con al menos ocho días libres[19].

Por su parte el Restaurant Award utiliza una lógica semejante: el trabajador full-time debe cumplir un promedio de 38 horas semanales durante un período no superior a cuatro semanas.

3. Flexibilidad en la distribución de la jornada dentro del ciclo de cuatro semanas

Aunque el período de referencia es relativamente corto, el sistema australiano permite un grado importante de flexibilidad en la forma de distribuir las horas de trabajo. El Hospitality Award contempla distintas alternativas para cumplir con la jornada promedio de 38 horas semanales. Entre ellas, permite distribuir un total de 152 horas a lo largo de cuatro semanas, siempre que durante ese período el trabajador tenga al menos ocho días libres.

No obstante, esta flexibilidad no implica que las horas puedan concentrarse sin límites. Para los trabajadores a tiempo completo, el Hospitality Award establece una serie de resguardos destinados a evitar jornadas excesivamente extensas o su repetición durante períodos prolongados.

En términos generales, la jornada ordinaria debe tener una duración mínima de 6 horas diarias y no puede superar las 11,5 horas, sin considerar las pausas para alimentación. Además, cuando un trabajador cumple jornadas ordinarias superiores a 10 horas durante más de tres días consecutivos, debe contar posteriormente con un descanso de al menos 48 horas. Asimismo, dentro de un ciclo de cuatro semanas no pueden existir más de ocho jornadas superiores a 10 horas.

[17] Disponible en: https://awards.fairwork.gov.au/MA000009.html
[18] Disponible en: https://awards.fairwork.gov.au/MA000119.html
[19] Disponible en: https://awards.fairwork.gov.au/MA000009.html

El sistema también admite las denominadas jornadas partidas (split shifts), especialmente útiles en hotelería y restauración para cubrir distintos momentos de alta demanda durante un mismo día. Sin embargo, la extensión total dentro de la cual se distribuyen esos períodos de trabajo no puede superar, en los casos previstos por Hospitality Award, las 12 horas[20].

En definitiva, el modelo australiano permite que las 38 horas semanales se promedien dentro de un período de hasta cuatro semanas, otorgando a las empresas un margen considerable para adaptar los horarios a las variaciones de la actividad. Al mismo tiempo, establece límites diarios, restricciones a la repetición de jornadas extensas y descansos obligatorios. De este modo, la flexibilidad en la distribución de las horas se combina con protecciones de corto plazo destinadas a evitar una concentración excesiva del tiempo de trabajo.

4. Días de descanso como mecanismo de flexibilidad

Otro elemento relevante del modelo australiano es la posibilidad de combinar una distribución flexible de las horas de trabajo con la generación de días libres. De esta manera, la adaptabilidad no se expresa únicamente en la posibilidad de trabajar más horas en determinados días o semanas, sino también en la compensación de esa mayor concentración mediante períodos posteriores de descanso.

El Hospitality Award contempla distintas formas de organizar la jornada. Por ejemplo, cuando las 152 horas de trabajo se distribuyen en un ciclo de cuatro semanas, el trabajador debe disponer de al menos ocho días libres durante ese período. Asimismo, dependiendo del esquema de distribución utilizado, se establecen límites destinados a evitar períodos excesivamente prolongados de trabajo continuo, incluyendo restricciones al número de días consecutivos que pueden trabajarse sin un día libre programado[21].

El sistema contempla también los denominados días libres acumulados (accrued days off). Este mecanismo permite que determinados días de descanso generados mediante la organización de la jornada no tengan que utilizarse inmediatamente, sino que puedan acumularse para ser utilizados posteriormente. El Hospitality Award permite acumular hasta cinco de estos días, y contempla, con el acuerdo correspondiente, cierta flexibilidad respecto del momento y la forma en que pueden utilizarse.

En la práctica, este mecanismo permite concentrar una mayor cantidad de horas de trabajo durante determinados períodos y compensar esa concentración con tiempo libre posterior. Esto puede resultar muy relevante en actividades como la hotelería, donde la demanda no necesariamente se distribuye de manera uniforme entre los distintos días de la semana.

La lógica del sistema apunta a otorgar a la empresa cierto margen para organizar las horas en función de sus necesidades operativas, pero teniendo en cuenta que esa flexibilidad tenga una contrapartida efectiva en descanso para el trabajador.

5. El “roster” como instrumento central de organización de la jornada

Uno de los elementos característicos del modelo australiano es el roster, es decir, el sistema mediante el cual se programan anticipadamente los días y horarios en que debe trabajar cada persona. Si en el modelo francés la “modulation” constituye una herramienta fundamental para adaptar la jornada a las fluctuaciones estacionales, en Australia buena parte de la flexibilidad se articula a través de la programación y modificación de los turnos de trabajo[22].

[20] Disponible en: https://awards.fairwork.gov.au/MA000009.html
[21] Ibíd
[22] Disponible en: https://www.fairwork.gov.au/employment-conditions/hours-of-work-breaks-and-rosters/rosters

El Hospitality Award exige que el empleador prepare un roster en el que se identifique a cada trabajador y se indiquen sus horas de inicio y término de la jornada. Esta programación debe mantenerse en un lugar fácilmente accesible para los trabajadores, de manera que puedan conocer anticipadamente la organización de sus horarios[23].

El sistema permite modificar posteriormente esta programación, lo que entrega a las empresas un margen importante para responder a cambios en sus necesidades operativas. Sin embargo, esa facultad tiene que combinarse con ciertas reglas destinadas a otorgar previsibilidad al trabajador. El roster puede modificarse en cualquier momento cuando existe acuerdo entre empleador y trabajador. Si el cambio es decidido unilateralmente por el empleador, en cambio, debe comunicarse con al menos siete días de anticipación.

El Hospitality Award también procura otorgar cierta previsibilidad respecto de los períodos de descanso. Cuando resulte practicable, los trabajadores deberían conocer sus días libres programados con dos semanas de anticipación. Este mecanismo resulta especialmente relevante en hotelería y otras actividades vinculadas al turismo, donde la demanda puede variar considerablemente según el día de la semana, la ocupación del establecimiento, la realización de eventos o determinadas épocas del año. El roster permite que la empresa adapte la presencia de trabajadores a esas variaciones sin necesidad de mantener exactamente la misma distribución horaria durante todo el período[24].

Al mismo tiempo, el modelo intenta evitar que esa capacidad de adaptación se traduzca en una disponibilidad permanente o completamente impredecible para el trabajador. La exigencia de programación previa y, especialmente, el plazo de aviso para las modificaciones buscan establecer un equilibrio entre las necesidades de la empresa y la posibilidad del trabajador de organizar con anticipación su tiempo personal y familiar.

En este sentido, una característica distintiva del sistema australiano es que la adaptabilidad de la jornada no depende principalmente de extender durante varios meses el período utilizado para promediar las horas de trabajo. Una parte importante de esa flexibilidad se obtiene mediante una gestión relativamente dinámica de los turnos dentro de períodos más cortos, pero acompañada de reglas mínimas de anticipación y previsibilidad.

6. Descanso mínimo entre jornadas

La flexibilidad en la distribución de las horas de trabajo se complementa con reglas destinadas a garantizar un período mínimo de recuperación entre una jornada y la siguiente. Así, la posibilidad de organizar turnos extensos o modificar los horarios mediante el *roster* no permite reducir indefinidamente el tiempo de descanso del trabajador.

Como regla general, el Hospitality Award establece que un trabajador debe disponer de un mínimo de 10 horas de descanso entre el término de sus horas ordinarias de trabajo de un día y el inicio de las horas ordinarias del día siguiente[25].

El régimen contempla cierta flexibilidad cuando se produce un cambio de roster (*changeover of rosters*). En esa situación específica, el período de descanso entre jornadas puede reducirse a 8 horas, facilitando la transición entre distintas programaciones de turnos.

[23] Disponible en: https://awards.fairwork.gov.au/MA000009.html
[24] Ibíd.
[25] Ibíd.

El descanso entre jornadas constituye, por tanto, otro de los límites de corto plazo que acompañan la adaptabilidad del sistema australiano. Al igual que ocurre con los máximos diarios y las restricciones a la reiteración de jornadas extensas, su finalidad es permitir una organización flexible de los turnos sin que ello implique eliminar períodos mínimos de descanso.

7. Jornadas partidas (*split shifts*) y adaptación a las variaciones de demanda dentro del día

Otro mecanismo relevante en el sector de hotelería y restaurantes en Australia es la posibilidad de organizar el trabajo mediante jornadas partidas o *split shifts*. A diferencia de otros instrumentos que permiten distribuir las horas entre distintos días o semanas, este mecanismo busca responder a las variaciones de demanda que se producen dentro de un mismo día[26].

Una jornada partida supone que el trabajador presta servicios en dos períodos separados por una interrupción larga. Por ejemplo, un trabajador de un hotel podría desempeñarse entre las 7:00 y las 11:00 horas, coincidiendo con el servicio de desayuno, disponer luego de varias horas sin trabajo y regresar entre las 17:00 y las 21:00 horas para cubrir el período de mayor actividad asociado a la cena.

Este tipo de organización resulta particularmente útil en actividades donde la demanda presenta momentos de alta intensidad claramente identificables, separados por períodos de menor actividad. En lugar de mantener la misma dotación durante toda la jornada, la empresa puede concentrar las horas de trabajo en aquellos momentos en que existe una mayor necesidad de personal.

El sistema australiano admite esta modalidad, pero establece condiciones destinadas a compensar las dificultades que puede generar para el trabajador. En el Restaurant Industry Award, las interrupciones prolongadas dentro de la jornada pueden dar lugar a un *split shift* y, cuando se cumplen las condiciones establecidas por el instrumento, los trabajadores a tiempo completo y parcial tienen derecho a una asignación o pago adicional específico (*split shift allowance*)[27].

La regulación también limita la extensión total de la jornada partida. No sólo interesa el número de horas efectivamente trabajadas, sino también el período transcurrido entre el comienzo del primer bloque de trabajo y el término del último. De esta manera, se busca evitar que una jornada de pocas horas efectivas termine manteniendo al trabajador condicionado por su empleo durante una parte excesivamente extensa del día. En el *Restaurant Award*, la superación de determinados límites —incluido el límite aplicable a una jornada partida cuya extensión supera las 12 horas— puede generar el correspondiente tratamiento como trabajo extraordinario (*overtime*).

Este aspecto es importante porque muestra que la regulación reconoce un costo asociado a la fragmentación de la jornada. Una pausa de varias horas entre dos turnos no necesariamente equivale, desde la perspectiva del trabajador, a tiempo libre plenamente disponible. Por ello, el sistema combina la posibilidad de utilizar jornadas partidas con límites a su extensión y compensaciones económicas.

En este sentido, la experiencia australiana amplía el concepto de adaptabilidad de la jornada puesto que no se trata únicamente de trasladar horas de una semana o temporada a otra, sino también de ajustar la presencia efectiva de trabajadores a los momentos concretos en que se concentra la demanda turística, manteniendo límites y compensaciones destinados a proteger al trabajador frente a una fragmentación excesiva de su jornada.

[26] Disponible en: https://www.fairwork.gov.au/employment-conditions/hours-of-work-breaks-and-rosters/breaksb
[27] Disponible en: https://awards.fairwork.gov.au/MA000119.html

8. Trabajo a tiempo parcial

Uno de los aspectos interesantes del modelo australiano es la forma en que regula el trabajo a tiempo parcial (*part-time*), buscando compatibilizar las necesidades de flexibilidad de las empresas con un cierto grado de estabilidad y previsibilidad para los trabajadores.

El *Hospitality Award* establece que los trabajadores a tiempo parcial deben tener un esquema de horas de trabajo razonablemente predecible. Para ello, al inicio de la relación laboral, el empleador y el trabajador deben acordar por escrito dos elementos fundamentales: por una parte, el número de horas garantizadas que el empleador se compromete a proporcionar y remunerar y, por otra, los días y horarios en que el trabajador declara estar disponible para trabajar.

Esta distinción permite introducir flexibilidad sin dejar completamente abierta la extensión o distribución de la jornada. Las horas garantizadas constituyen un piso mínimo de trabajo y remuneración, mientras que la disponibilidad acordada delimita los períodos dentro de los cuales la empresa puede organizar los turnos.

El empleador puede ofrecer o programar horas adicionales a las garantizadas, lo que permite ajustar la dotación frente a variaciones de la actividad. Sin embargo, esa facultad tiene un límite importante: el trabajador no puede ser obligado a trabajar fuera de los períodos de disponibilidad que haya declarado. De esta manera, la flexibilidad empresarial se ejerce dentro de una franja temporal previamente conocida y acordada.

9. Horas extraordinarias

En el modelo australiano, la posibilidad de promediar la jornada durante un período de varias semanas no significa que todas las horas trabajadas por encima de la jornada habitual puedan trasladarse libremente de una semana a otra. Al igual que en el modelo francés, el sistema australiano combina la flexibilidad del promedio con límites que, cuando son superados, pueden generar el derecho al pago de horas extraordinarias (overtime).

En el caso del Restaurant Industry Award[28], la jornada de los trabajadores a tiempo completo puede organizarse sobre la base de un promedio de 38 horas semanales durante un período de hasta cuatro semanas. Esto permite que algunas semanas tengan una mayor carga de trabajo y otras una menor, siempre que al término del período se respete el promedio establecido.

Sin embargo, el cumplimiento de ese promedio no es suficiente por sí solo. El Award establece límites adicionales destinados a impedir una concentración excesiva de las horas de trabajo. Dependiendo de las circunstancias, pueden generar overtime, entre otras situaciones, trabajar fuera de las horas establecidas en el roster, superar el promedio de 38 horas semanales dentro del ciclo correspondiente, exceder las 11,5 horas de trabajo en un día o sobrepasar los límites establecidos para la reiteración de jornadas extensas.

La regulación también restringe la frecuencia con que pueden realizarse jornadas particularmente largas. Dentro de un ciclo de cuatro semanas, por ejemplo, existen límites al número de jornadas que pueden superar las 10 horas. Del mismo modo, las jornadas partidas o split shifts están sujetas a una extensión máxima, cuya superación puede dar lugar al tratamiento de las horas correspondientes como trabajo extraordinario.

[28] Disponible en: https://awards.fairwork.gov.au/MA000119.html

10. Remuneración anual (*annualised wage arrangements*)

El *Hospitality Award* permite que empleador y trabajador a tiempo completo acuerden una remuneración anual que incluya anticipadamente distintos componentes, como salario mínimo, asignaciones, horas extraordinarias y determinados recargos (*penalty rates*). Para utilizar este mecanismo, la remuneración acordada debe ser al menos 25 % superior al salario mínimo anual correspondiente**.**

Es importante no confundir este mecanismo con la anualización de la jornada existente en Francia. En Australia lo que se anualiza es principalmente la remuneración; las horas de trabajo siguen sujetas a las reglas sobre jornada, *rosters* y horas extraordinarias[29]. Además, existen límites a lo que el salario anual puede absorber. Por cada ciclo de *roster*, se consideran determinados topes —entre ellos, un promedio de hasta 18 horas ordinarias semanales sujetas a ciertos recargos y 12 horas extraordinarias semanales—. Lo que exceda esos límites debe pagarse adicionalmente.

El sistema se complementa con una revisión obligatoria de la remuneración. Cada 12 meses —o antes, si termina la relación laboral o el acuerdo— el empleador debe comparar el salario anual efectivamente pagado con lo que el trabajador habría recibido aplicando normalmente todas las disposiciones del *Hospitality Award*. Si el cálculo demuestra que el trabajador recibió menos de lo que le correspondía, el empleador debe pagar la diferencia dentro de 14 días. Para realizar esta comprobación deben mantenerse registros de las horas de inicio y término de la jornada y de las pausas no remuneradas, los que deben ser reconocidos por el trabajador.

Esta conciliación constituye una salvaguardia importante pues permite utilizar una remuneración anual simplificada, pero asegura que ésta no termine dejando sin compensar horas extraordinarias y otros recargos efectivamente generados.

III. 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[30] 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.

[29] Disponible en: https://www.fairwork.gov.au/pay-and-wages/minimum-wages/annualised-wages-and-salaries

[30] 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

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[31]. 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 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.

[31] 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".

IV. 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[32] 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 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

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

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.

V. 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

Francia
- Askenazy, Philippe (2008) : A primer on the 35-hour in France, 1997 - 2007, IZA Discussion Papers, No. 3402, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Disponible en: https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2008032047 (agosto, 2026).
-Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997, IDCC 1979. Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000005826283/?idConteneur=KALICONT000005635534 (agosto, 2026).

-Avenant n.º 2 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail. Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000005826392?origin=list& (agosto, 2026).

-Código del Trabajo. Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (agosto, 2026).

Australia
-Hospitality Industry (General) Award 2020. Disponible en: https://awards.fairwork.gov.au/MA000009.html (agosto, 2026).
-Restaurant Industry Award 2020. Disponible en: https://awards.fairwork.gov.au/MA000119.html (agosto, 2026).

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)