

Q&A Estatuto Laboral del Turismo

Objetivo: El objetivo de esta minuta es entregar un marco común de información sobre el Estatuto Laboral del Turismo, a través de un formato de preguntas y respuestas que permita aclarar dudas frecuentes de manera clara y consistente.

1. Contexto general del proyecto de Estatuto Laboral del Turismo

El proyecto busca que trabajadores y empresas del turismo puedan organizar de mejor manera las jornadas según la temporada, sin aumentar la jornada promedio legal. En un sector donde existen meses, semanas o incluso fines de semana de alta demanda, seguidos de períodos de menor actividad, resulta clave contar con herramientas que permitan ordenar esa variabilidad de forma anticipada y transparente.

Hoy, la legislación ofrece escaso margen para adaptar la distribución del tiempo de trabajo a esa realidad. Esto no solo dificulta la gestión de las empresas, sino que también impacta directamente en los trabajadores, generando mayor rotación, incertidumbre y discontinuidad en el empleo. Como consecuencia, muchas veces se recurre a la fragmentación de contratos, a cambios constantes de dotación o a contrataciones de muy corta duración.

La propuesta apunta a corregir estas distorsiones, fortaleciendo el empleo formal y otorgando a los trabajadores mayor estabilidad, previsibilidad en sus jornadas y continuidad en sus ingresos, al mismo tiempo que permite a las empresas planificar mejor sus operaciones durante toda la temporada.

El proyecto propone principalmente tres cosas:

1. **Jornadas por ciclos más largos:** permitir que en turismo las horas se distribuyan en un período de hasta 52 semanas. Así, en temporada alta podría haber semanas de más horas y en temporada baja semanas de menos horas, manteniendo el promedio legal.
2. **Mayor flexibilidad con los domingos:** permitir que, durante una temporada alta de hasta doce semanas, el descanso semanal pueda darse otro día y no necesariamente el domingo. El trabajador sigue descansando todas las semanas y no pierde el total de domingos de descanso del año.
3. **Compensar horas extraordinarias con descanso:** facilitar que ciertas horas adicionales puedan cambiarse por días libres y que exista más plazo para usarlos.

2. ¿Por qué el turismo necesita una regulación especial?

El turismo no funciona de la misma manera durante todo el año. Los servicios turísticos enfrentan períodos de alta demanda, como el verano, las vacaciones de invierno y los fines de semana largos, y otros de menor actividad. Esta no es solo una realidad local: de acuerdo con referencias de la OCDE, las temporadas turísticas en promedio se extienden por alrededor de 16 semanas, muy por sobre los marcos que hoy contempla la normativa.

Además, la realidad turística cambia según cada territorio y tipo de experiencia. Por eso, contar con reglas que reconozcan la estacionalidad ha sido una demanda histórica de los gremios del turismo, que durante años han planteado la necesidad de adaptar la normativa laboral a la operación real del sector. El proyecto busca precisamente que esa estacionalidad pueda organizarse dentro de la formalidad laboral, con mayor certeza para trabajadores y empleadores, evitando distorsiones como la fragmentación de contratos o la informalidad en los períodos de mayor demanda.

3. ¿El proyecto aumenta la jornada laboral?

No. Se mantiene la Ley de las 40 Horas y el promedio legal de jornada. Lo que cambia es la forma en que las horas pueden distribuirse durante el año. En temporada alta podría haber semanas con más horas, que deberán compensarse con semanas de menor jornada durante los períodos de baja demanda.

4. ¿Cómo funcionará el ciclo de hasta 52 semanas?

Actualmente, la jornada puede promediarse en ciclos de hasta cuatro semanas. El proyecto propone que, en turismo, este ciclo pueda extenderse hasta 52 semanas (durante un año). Esto permitiría planificar previamente las semanas de mayor y menor actividad, respetando siempre el promedio legal de jornada al finalizar el período acordado.

5. ¿El empleador podrá imponer este sistema? “Relación asimétrica”

No. El ciclo deberá acordarse por escrito entre el trabajador y el empleador y tendrá que existir un calendario previo con la distribución de la jornada. El empleador no podrá cambiar arbitrariamente las horas ni modificar libremente el calendario. Si el trabajador está sindicalizado, también deberá existir acuerdo con el sindicato.

6. ¿Existe un límite máximo de horas semanales?

Sí. El proyecto no modifica los límites máximos establecidos en el Código del Trabajo. Incluso considerando horas extraordinarias, no se podrán superar las 52 horas semanales.

7. ¿Los trabajadores podrán estar doce semanas sin descanso?

No. El descanso semanal seguirá siendo obligatorio.

Lo que se propone es permitir, excepcionalmente y una vez al año, que durante una temporada de hasta doce semanas (3 meses) el descanso semanal recaiga en un día distinto al domingo. Además, se mantiene el total anual de domingos de descanso exigido por la ley.

8. ¿Por qué se propone ampliar de ocho a doce los domingos consecutivos?

Porque en muchos destinos la temporada alta dura cerca de doce semanas.

El límite actual de ocho semanas puede obligar a dividir artificialmente una temporada o a contratar nuevas dotaciones por períodos muy breves. La propuesta busca permitir que una misma dotación pueda cubrir toda la temporada y se potencia la formalidad en el sector.

9. ¿Qué pasa si un trabajador cumplió jornadas extensas de hasta 45 horas semanales durante varias semanas seguidas y es despedido antes de alcanzar el promedio de 40 horas comprometido por la ley actual?

Esta regla no se modifica en el proyecto. Se establece que, si al término de la relación laboral el trabajador hubiese trabajado por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas proporcionalmente, deberán pagarse todas las horas necesarias para completar el promedio de 40 horas semanales.

10. ¿Qué beneficios tendría para el sector turismo?

Para los trabajadores, este proyecto puede traducirse en empleos más continuos y formales, reduciendo la alta rotación y la incertidumbre que hoy caracteriza a buena parte del sector. Al permitir una mejor adecuación de la jornada a la estacionalidad, se favorece una planificación anticipada de turnos, descansos y períodos de mayor carga laboral, lo que entrega mayor previsibilidad en los ingresos y en la organización de la vida personal. Además, al incentivar la continuidad laboral durante toda la temporada, se fortalece la protección social, el acceso a cotizaciones y la estabilidad del vínculo contractual.

Para las empresas, permite organizar de manera más eficiente las temporadas altas, manteniendo una misma dotación por períodos más extensos y reduciendo la necesidad de fragmentar contratos o recurrir a contrataciones de muy corta duración, que muchas veces terminan en mayor informalidad. Esto no solo mejora la productividad y la calidad del servicio, sino que también genera relaciones laborales más estables y sostenibles en el tiempo.

El principio central del proyecto es la **adaptabilidad con derechos**.

11. El turismo ya cuenta con la posibilidad de tener contratos especiales. No es necesario una norma de flexibilidad laboral

La legislación actual contempla algunas figuras especiales, pero no responde adecuadamente a la realidad del turismo, que es una actividad altamente estacional. Hoy, esa rigidez termina generando efectos no deseados: fragmenta la temporada, dificulta sostener contratos formales durante todo el período alto y empuja, en muchos casos, a soluciones más precarias o de corta duración.

Lo que proponemos como Gobierno no es reducir derechos, sino adaptar la normativa a la realidad del sector, entregando herramientas que permitan organizar mejor la jornada a lo largo del año, dar continuidad al empleo formal y otorgar mayor certeza tanto a trabajadores como a empleadores.

12. ¿Existe el riesgo de que la posibilidad de reducir la jornada en ciertos meses y aumentarla en otros termine afectando negativamente las remuneraciones, especialmente en trabajadores a plazo fijo que son una parte relevante del sector, generando en la práctica una baja en sus ingresos?

El trabajador recibirá el mismo sueldo mes a mes. Lo que se propone no es alterar la remuneración, sino distribuir de manera distinta una jornada previamente pactada dentro de un ciclo, de acuerdo con la estacionalidad propia del sector. Entendemos que exista preocupación, y es una inquietud legítima; precisamente por eso este proyecto debe construirse con resguardos claros y explícitos para los trabajadores.

La propuesta no busca, bajo ningún punto de vista, que una persona gane menos en los meses de menor actividad, ni transformar automáticamente una remuneración mensual en un esquema de pago variable según horas efectivamente trabajadas. Por el contrario, apunta a mantener la estabilidad de los ingresos, al mismo tiempo que permite una organización más eficiente del tiempo de trabajo, resguardando derechos, otorgando previsibilidad y evitando prácticas que hoy derivan en mayor informalidad o discontinuidad laboral.