vinetur

Brasil obliga a la hostelería a dar dos días de descanso semanal sin bajar salarios

Las empresas deberán revisar turnos, convenios y nóminas por la nueva jornada laboral

martes 24 de noviembre de 2026



Los bares, restaurantes y demás negocios de hostelería de Brasil tendrán que rehacer turnos y descansos a partir del próximo 16 de diciembre. El Ministerio de Trabajo y Empleo brasileño publicó este lunes, 23 de noviembre, la Orden 2.041/2026, que fija cómo debe aplicarse la reducción de jornada prevista en la Enmienda Constitucional 141/2026 y confirma que el sector no queda al margen: habrá menos horas de trabajo, dos días de descanso por semana y mantenimiento íntegro del salario.

La norma pone fin al esquema de seis días de trabajo por uno de descanso y abre una transición en dos fases. Desde el próximo 16 de diciembre, el límite semanal pasará a 42 horas. Un año después, el 16 de diciembre de 2027, bajará a 40 horas. En ambos casos, la orden del ministerio establece que no puede haber rebaja salarial.

Para la restauración, el cambio tiene un efecto directo. Se trata de un sector con plantillas organizadas por turnos, con actividad en fines de semana y con una parte de los empleados que cobra variables o trabaja con horarios irregulares. Al mantenerse el sueldo mensual con una jornada menor, el valor de cada hora trabajada sube, lo que también modifica el cálculo de las horas extra y del plus nocturno.

El ministerio precisa que los dos días de descanso semanales no tienen por qué ser consecutivos. Sí exige que uno de ellos recaiga, de forma preferente, en domingo. También permite pactar escalas distintas mediante negociación colectiva, siempre que al cierre del mes se garantice una media de dos días de descanso por semana.

La orden añade una regla de pago para los casos en los que el empleado trabaje en un día reservado al reposo. En esa situación, la empresa tendrá que abonar la jornada al doble, salvo que conceda un descanso compensatorio dentro de esa misma semana. Para negocios de hostelería con picos de actividad en sábados, domingos y festivos, este punto puede cambiar tanto la planificación de personal como la factura salarial.

La remuneración por hora también queda redefinida. Según el texto del ministerio, el salario mensual se dividirá entre 210 cuando la jornada sea de 42 horas semanales y entre 200 cuando pase a 40 horas. Esa base servirá para revisar el precio de la hora ordinaria y, a partir de ahí, las horas extra y el trabajo nocturno. En el caso de quienes cobran por hora, por día, por tarea, por pieza o por comisión, la orden obliga a ajustar los importes para evitar pérdidas en la retribución mensual.

La hostelería brasileña utiliza además fórmulas de organización del tiempo de trabajo que no desaparecen con la reforma. La escala 12x36, que permite 12 horas seguidas de trabajo y 36 de descanso, seguirá autorizada. La condición es que el promedio semanal no supere el nuevo tope. Si lo rebasa, el exceso deberá compensarse o pagarse como hora extra.

El ministerio incluye también reglas específicas para trabajadores con titulación superior y una remuneración de al menos 2,5 veces el tope de la Seguridad Social brasileña. Incluso en esos casos, la orden mantiene el derecho a los dos días de descanso semanales, un punto que evita interpretaciones más amplias por parte de las empresas.

Otro cambio afecta a los convenios y acuerdos colectivos ya firmados. Las cláusulas que contradigan las nuevas reglas dejarán de tener validez, aunque seguirán vigentes las condiciones más favorables para los trabajadores. Esta previsión obliga a revisar pactos internos y convenios sectoriales, también en actividades como bares, restaurantes, hoteles y servicios de comida, donde son habituales los calendarios con rotación de turnos.

La orden publicada en el Diario Oficial de la Unión brasileña recoge además procedimientos de inspección y medidas ligadas a la salud y la seguridad en el trabajo. El ministerio sitúa en los sindicatos una parte de la adaptación, sobre todo en la negociación de nuevos cuadrantes y en la vigilancia de que la reducción de jornada no se traduzca en pérdidas salariales ni en recortes de derechos.

Con este marco, las empresas de hostelería disponen de pocas semanas para ajustar horarios, plantillas y sistemas de nómina antes de la entrada en vigor del próximo 16 de diciembre. La reforma no solo reduce el tiempo máximo de trabajo: también cambia la forma de pagar, de repartir descansos y de organizar los servicios en uno de los sectores donde cada hora de apertura tiene un efecto inmediato sobre el empleo.