

todeus

Normativa Laboral para Hostelería 2026

Guía práctica para restaurantes y empresas del sector

- ✓ Registro de jornada obligatorio (RDL 8/2019)
- ✓ Jornada máxima, descansos y festivos (ET)
- ✓ SMI 2025 y novedades 2026
- ✓ V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal (ALEH V)
- ✓ Contratos: reforma Ley 32/2021
- ✓ Sanciones LISOS — cuantías actualizadas

Carácter informativo. Consulte a su asesor laboral para casos específicos.

todeus.com · 2026

01 REGISTRO DE JORNADA OBLIGATORIO

El Real Decreto-ley 8/2019 establece la obligación de registrar diariamente la jornada de todos los trabajadores, incluyendo hora de inicio y fin.

¿Qué debe registrarse?

Elemento	Descripción
Hora de inicio	Momento exacto en que el trabajador comienza su jornada
Hora de finalización	Momento exacto en que termina la jornada laboral
Identificación del trabajador	Nombre, DNI o código interno del empleado
Firma / validación	Confirmación del trabajador (firma, PIN, biométrico...)
Conservación	Mínimo 4 años; accesible a ITSS y representantes legales

Métodos válidos de registro

Método	Observaciones
Papel	Válido pero propenso a errores; requiere archivo físico 4 años
Excel / hoja de cálculo	Válido si garantiza integridad y no es manipulable
Aplicación de gestión	Recomendado; genera trazabilidad automática
Fichaje biométrico	Alta seguridad; requiere consentimiento y registro RGPD
PIN / tarjeta	Habitual en hostelería; asegurar que el PIN sea personal

INFRACCIÓN GRAVE — Art. 7.5 LISOS: No llevar o falsear el registro de jornada es infracción grave sancionable con 626 € a 6.250 € POR TRABAJADOR. Ejemplo: empresa con 10 empleados → hasta 62.500 € de sanción.

BUENA PRÁCTICA: Implemente un sistema digital con exportación automática. Conserve copias de seguridad y asegúrese de que los trabajadores firman o validan su registro diariamente. Informe al comité de empresa si existe.

02 JORNADA MÁXIMA, DESCANSOS Y FESTIVOS

Límites legales según el Estatuto de los Trabajadores

Concepto	Límite legal	Referencia
Jornada máxima ordinaria	40 h/semana en cómputo anual	Art. 34 ET
Jornada menores de 18 años	Máx. 8 h/día (incl. formación)	Art. 34.3 ET
Descanso entre jornadas	Mínimo 12 horas	Art. 34.3 ET
Descanso semanal	1,5 días ininterrumpidos	Art. 37.1 ET
Festivos nacionales	14 días al año	Art. 37.2 ET
Horas extraordinarias	Máx. 80 h/año	Art. 35.2 ET
Pausa jornada > 6 horas	Mínimo 15 minutos	Art. 34.4 ET

REFORMA EN TRAMITACIÓN — Reducción de jornada a 37,5 h/semana: El Gobierno tramita la reducción obligatoria de la jornada máxima a 37,5 horas semanales. A la fecha de esta guía (2026) el texto está EN TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA. Consulte la norma definitiva cuando sea aprobada.

Horas extraordinarias

Aspecto	Regulación
Voluntariedad	Voluntarias salvo convenio o contrato que las establezca
Compensación	Retribución económica o descanso (según acuerdo/convenio)
Registro	Obligatorio; entrega de copia al trabajador mensualmente
Exclusión del límite	Horas por fuerza mayor no computan en las 80 h/año

Trabajo nocturno (22:00 – 06:00)

Se considera trabajador nocturno quien realice al menos 3 horas de su jornada habitual en horario nocturno, o al menos 1/3 de su jornada anual. El convenio colectivo de hostelería suele establecer un plus específico. Los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo nocturno.

03 SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

Año	SMI mensual (14 pagas)	SMI diario
2025	1.184,00 €	39,47 €
2026	PENDIENTE DE APROBACIÓN	—

NOTA 2026: A fecha de publicación de esta guía, el Gobierno no ha aprobado oficialmente el SMI para 2026. Se prevé un incremento respecto a 2025. Consulte el BOE o su asesor laboral en cuanto se publique.

04 V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA LA HOSTELERÍA (ALEH V)

El V ALEH es el convenio colectivo estatal de referencia para hostelería. Establece condiciones mínimas que los convenios provinciales deben respetar.

Grupos profesionales

Grupo	Categorías incluidas	Ejemplos
Grupo I — Dirección / Mandos	Dirección, jefes de área	Director, Jefe F&B, F&B Manager
Grupo II — Técnicos	Puestos de gestión media	Maître, Chef de cocina, Recepcionista jefe
Grupo III — Cualificados	Oficios con formación	Cocinero, Camarero, Recepcionista
Grupo IV — No cualificados	Auxiliares, ayudantes	Ayudante cocina, Limpieza, Mozo

Aspectos regulados por el ALEH V

Materia	Contenido principal
Jornada	Máximos y distribución; jornada partida y continuada
Salarios	Tablas salariales mínimas por grupo y categoría
Complementos	Nocturnidad, festivos, plus transporte
Vacaciones	Mínimo 30 días naturales anuales
Formación	Plan formativo sectorial; permisos retribuidos
Inaplicación	Procedimiento de descuelgue del convenio

CONSULTA DEL CONVENIO VIGENTE: El ALEH V puede consultarse en el BOE y en el portal del Ministerio de Trabajo (mites.gob.es). Los convenios provinciales de hostelería tienen primacía en las materias no reguladas por el ALEH V. Compruebe si su provincia tiene convenio propio vigente.

05 TIPOS DE CONTRATO EN HOSTELERÍA — REFORMA LABORAL 2021

La Ley 32/2021 de reforma laboral redujo drásticamente la temporalidad. Sólo existen dos causas tasadas de temporalidad; el contrato indefinido pasa a ser la regla general.

Tipo de contrato	Causa/Uso	Duración máxima
Indefinido ordinario	Regla general; actividad permanente	Sin límite
Fijo-discontinuo	Actividad estacional o cíclica	Sin límite (llamamientos)
Por circunstancias de la producción	Incremento ocasional e imprevisible de la actividad	Máx. 6 meses (prorrogable 6m)
Por sustitución	Sustituir trabajador con derecho a reserva de puesto	Durante la sustitución
A tiempo parcial	Jornada inferior a la ordinaria; cualquier contrato	Según modalidad

Aspectos críticos del contrato a tiempo parcial

- Las horas complementarias deben pactarse expresamente por escrito.
- Máximo de horas complementarias: 30% de las horas ordinarias pactadas.
- El trabajador puede rechazar horas complementarias no pactadas.
- Registro de jornada es especialmente relevante en parciales.
- Prohibición de horas extraordinarias en contratos a tiempo parcial.

05 TIPOS DE CONTRATO (continuación)

Fijo-discontinuo: claves para hostelería de temporada

El contrato fijo-discontinuo es la modalidad estrella del sector hotelero y de restauración estacional. Permite llamar al trabajador cada temporada sin necesidad de formalizar un nuevo contrato.

Aspecto	Detalle
Formalización	Por escrito; debe indicar jornada estimada y distribución
Llamamiento	Debe comunicarse con antelación suficiente (convenio)
Orden de llamamiento	Según antigüedad o criterio del convenio colectivo
No llamamiento	Equivale a despido; el trabajador puede reclamar
Prestación por desempleo	Tiene derecho entre temporadas (períodos de inactividad)
Antigüedad	Computa toda la vida laboral, incluidos períodos de inactividad

ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES — PRESUNCIÓN DE INDEFINICIÓN: Art. 15.5 ET: Dos o más contratos temporales (misma o distinta causa) que superen 18 meses en un período de 24 meses → presunción de contrato indefinido. También si se supera el período máximo de cada modalidad temporal.

Período de prueba

Grupo profesional	Período de prueba máximo
Técnicos titulados (Grupos I y II ALEH)	6 meses
Resto de trabajadores	2 meses
Empresas < 25 trabajadores	3 meses para no titulados

NOTA: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede resolver el contrato sin preaviso ni indemnización. Transcurrido el período, el contrato produce plenos efectos.

06 SANCIONES LABORALES — LISOS

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS, RD Legislativo 5/2000) tipifica las infracciones laborales y sus cuantías. Las multas se imponen POR TRABAJADOR afectado, lo que multiplica exponencialmente el importe total.

Cuantías de sanciones (actualizadas 2024)

Grado	Mínimo	Medio	Máximo
Leve	60 €	300 €	625 €
Grave	626 €	3.125 €	6.250 €
Muy grave	6.251 €	25.000 €	187.515 €

Infracciones más comunes en hostelería

Infracción	Grado	Artículo LISOS
No registro de jornada / falsificación	Grave	Art. 7.5
Exceso jornada ordinaria o horas extra	Grave	Art. 7.5
No respetar descansos mínimos	Grave	Art. 7.4
Pagar por debajo del SMI	Grave	Art. 8.1
No dar de alta en SS antes de inicio actividad	Grave	Art. 22.2
Contrato temporal sin causa o fraudulento	Grave	Art. 7.2
Discriminación o acoso laboral	Muy grave	Art. 8.12 / 8.13
Impedir inspección de la ITSS	Muy grave	Art. 50

REINCIDENCIA Y SANCIONES ACCESORIAS: En caso de reincidencia (misma infracción en 365 días), las cuantías pueden incrementarse hasta el doble. Además, infracciones muy graves pueden conllevar: exclusión de ayudas y subvenciones públicas, publicación en el tablón de anuncios de la ITSS, y pérdida de la condición de beneficiario de bonificaciones a la SS.

07 CHECKLIST DE CUMPLIMIENTO

Utilice esta lista para auditar el cumplimiento normativo de su establecimiento. Marque cada punto una vez verificado y documentado.

Registro de jornada

- Sistema de registro implantado y operativo (papel, digital o biométrico)
- Registros conservados los últimos 4 años (accesibles a ITSS)
- Trabajadores informados y firman/validan diariamente
- Representantes legales informados del sistema utilizado

Jornada y descansos

- Ningún trabajador supera 40 h/semana en cómputo anual
- Descanso entre jornadas de mínimo 12 horas respetado
- Descanso semanal de 1,5 días ininterrumpidos garantizado
- Horas extraordinarias no superan 80 h/año por trabajador
- Trabajadores nocturnos identificados y con reconocimiento médico

Contratos y altas en Seguridad Social

- Alta en SS tramitada ANTES del inicio de la actividad
- Contratos temporales con causa documentada y justificada
- Fijos-discontinuos con comunicación de llamamientos por escrito
- Control del encadenamiento de contratos temporales (18/24 meses)

Salarios

- Todos los trabajadores cobran al menos el SMI vigente
- Tablas salariales del convenio aplicable revisadas y aplicadas
- Nocturnidad, festivos y complementos abonados correctamente

Documentación

- Convenio colectivo aplicable identificado y publicado en tablón
- Calendario laboral anual visible y comunicado a trabajadores
- Política de prevención de acoso laboral / sexual implantada

todeus

¿Tu restaurante cumple con toda la normativa?

Todeus es la plataforma de gestión integral para el sector hostelero. Automatiza el registro de jornada, gestiona contratos y mantén el cumplimiento normativo sin esfuerzo adicional.

- ✓ Registro de jornada digital
- ✓ Gestión de contratos
- ✓ Alertas de cumplimiento
- ✓ Control de turnos y horarios
- ✓ Informes para inspección
- ✓ Integración con nóminas

todeus.com

Solicita una demo gratuita y comprueba cómo Todeus simplifica el cumplimiento normativo.

Esta guía tiene carácter exclusivamente informativo y no constituye asesoramiento jurídico-laboral. Las cuantías, plazos y normativas pueden haber variado. Consulte siempre a un asesor laboral colegiado para su caso específico. © Todeus 2026 · todeus.com