



## **Feriatos Obligatorios y Días No Laborables**

En general, los feriatos responden a una finalidad distinta a la de otros descansos, ya que se imponen con motivos relacionados con acontecimientos que se festejan, permitiendo la participación del trabajador en la festividad cívica o religiosa.

El régimen legal está contenido en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, y en las leyes 21.329, 22.769, 23.555, 24.254, 24.445, 24.571 y 24.757.

### **Ley 21.329**

Se establecen como días feriatos y no laborables:

1º de Enero  
Viernes Santo  
1º de Mayo  
25 de Mayo  
20 de Junio  
9 de Julio  
17 de Agosto  
12 de Octubre  
8 de Diciembre  
25 de Diciembre

### **Ley 22.769**

Establece el 2 de abril como feriado nacional correspondiente al Día de las Malvinas, Georgias del Sur y Sándwich del Sur.

### **Ley 23.555, modificada por la Ley 24.445**

Traslada al día lunes algunos feriatos nacionales.

Los feriatos nacionales cuyas fechas coincidan con los días martes y miércoles serán trasladados al día lunes anterior. Los que coincidan con días jueves o viernes serán trasladados al día lunes siguiente.

Quedan **exceptuados** del traslado los feriatos nacionales correspondientes al Viernes Santo, 1º de Mayo, 25 de Mayo, 9 de Julio, 25 de Diciembre y 1º de Enero.

*Con respecto a los feriatos nacionales correspondientes a los días 20 de junio y 17 de agosto serán cumplidos el que corresponda al tercer lunes del mes respectivo.*

### **Ley 24.254**

Declara feriado nacional el día del Censo Nacional de Población y Vivienda.

### **Ley 24.571**

Establece como días no laborables para los trabajadores que profesen la religión judía, los días de Año Nuevo Judío (Rosh Hashana), dos días, y el día del perdón (Iom Kipur), un día.

### **Ley 24.757**

Establece como días no laborables para los trabajadores que profesen la religión islámica, el día del Año Nuevo Musulmán (Hégira), el día posterior a la culminación del ayuno (Id Al – Fiar), y el día de la Fiesta del Sacrificio (Id Al – Adha).

**Además son días no laborables, el Jueves Santo, y el aniversario de fundación del pueblo o ciudad y el día del Santo Patrono/a.**

### **Régimen**

La Ley de Contrato de Trabajo somete el régimen de los feriados nacionales a las normas que regulan el descanso dominical.

Entendemos que la igualdad sólo se refiere a la prohibición de trabajo, no en cambio en lo que se refiere a la obligación del empleador de otorgar el descanso compensatorio, ya que la ley impone la obligación de abonar una remuneración extra sin el mencionado descanso (art. 166 Ley 20.744).

Todos los trabajadores tienen derecho a percibir la remuneración en tales días, no debiendo desempeñar tareas la mayoría de ellos, salvo aquellos afectados a las tareas no susceptibles de interrupción como enfermeras, choferes de transporte, etc. que se hallan a cargo de servicios básicos.

Los trabajadores que no presten servicio en días feriados, percibirán el mismo salario que cobrarían si trabajasen:

- a) Los jornaleros deben cobrar el equivalente a una jornada normal de trabajo en su actividad.
- b) Los mensualizados en cambio, no deben cobrar importe extra alguno, pues el día feriado está incluido en el sueldo normal y habitual del mes; tampoco se les practica quita alguna por la pausa en su actividad impuesta por el feriado.

### **Días No Laborables**

El empleador podrá optar porque en su empresa se trabaje o no, ya que excluyendo ciertas actividades (que no prestan servicios) como bancos, compañías de seguros y actividades afines, el trabajo es optativo. Esta opción es general para todo el personal de la empresa. En el caso de días no laborales corresponde abonar tanto si opta por trabajar como por no trabajar, el sueldo o jornal sin recargo alguno.

### **Condiciones para percibir el salario**

El trabajador debe cumplir con alguna de las dos condiciones que establece el artículo 168 de la Ley de Contrato de Trabajo para tener derecho a percibir remuneración por el día feriado:

- a) Haber trabajado a las órdenes de un mismo empleador 48 horas ó 6 jornadas dentro del término de 10 días hábiles anteriores al feriado.
- b) Haber trabajado la víspera hábil del feriado y continuar trabajando en cualquiera de los cinco días hábiles subsiguientes.
- c) En el caso de los trabajadores a domicilio, haber trabajado para el empleador en la quincena anterior al feriado.

***d) En el caso del trabajador agrario (Personal Permanente en virtud de la Ley 22.248, Título II, y también aplicable al Personal No Permanente por imperio de los usos y costumbres), para tener derecho a la remuneración por el día feriado, es necesario haber trabajado para un mismo empleador 6 jornadas en los diez días hábiles anteriores al feriado o haber trabajado la víspera hábil de éste y uno cualquiera de los 5 días hábiles posteriores.***

### **Determinación del salario**

Para liquidar las remuneraciones se tomará como base lo dispuesto con relación a las vacaciones.

- Trabajadores mensualizados: se divide el sueldo mensual correspondiente al mes del feriado por 25, obteniéndose así el salario del día feriado. La determinación en este caso solamente tiene sentido cuando el trabajador mensualizado prestare servicios ese día, ya que de lo contrario y por lo motivos expuestos, cuando no trabaje ese día no tiene derecho al cobro adicional alguno.

- Trabajadores remunerados por día o por hora: se multiplicará el valor horario vigente al mes del feriado por el número de horas que normalmente trabaja por día. Cuando estos trabajadores presten servicios en los días feriados percibirán una cantidad igual como retribución a los mismos. Esta cantidad entendemos, deberá ser proporcionada al número de horas trabajadas en el feriado.

- Personal a destajo: se calcula el promedio teniendo en cuenta lo percibido en los seis días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado o el que corresponde al menor número de días trabajados.

- Personal remunerado en forma variable: el salario del feriado se calcula tomando como base el promedio percibido en los 30 días inmediatamente anteriores al mismo.

### **Trabajadores Agrarios**

#### **Ley 22.248, Título I, Personal Permanente**

Por aplicación del artículo 26 de la Ley 22.248 el trabajador percibirá su remuneración habitual (en forma similar a los trabajadores de la LCT 20.744). Si el trabajador prestare servicios en los días feriados nacionales percibirá además, la remuneración que corresponda a la tarea realizada.

#### **Ley 22.248, Título II, Personal No Permanente**

A lo largo de todo el Título II del Régimen Nacional de Trabajo Agrario no se hace mención al tema de los feriados nacionales y días no laborables para los trabajadores no permanentes.

No obstante ello, las leyes que instauran los feriados nacionales no hacen distinción de trabajadores ni de actividades, sacando como conclusión que dicha ley es aplicable a todos los trabajadores que pongan a disposición del empleador su capacidad de trabajo dentro del todo el territorio de la Nación, sin importar la categoría del empleado ni la tarea de la empresa.

Por lo tanto, el silencio de la ley no puede mellar el derecho de este sector a gozar de tales beneficios.

El artículo 26 de la Ley de Trabajo Agrario 22.248 establece que cuando el trabajador fuere remunerado a destajo percibirá (siempre en las condiciones del artículo 27º de la misma) el importe del jornal básico diario que fuere aplicable a su categoría.

No obstante ello, los usos y costumbres han establecido en algunos lugares que **el importe del salario a percibir por el feriado nacional sea igual a lo cobrado en el día inmediatamente anterior laborado por el trabajador** (importe de la víspera).

Además, si el trabajador prestare servicios en los días feriados nacionales percibirá además, la remuneración que corresponda a la tarea realizada.