



Ferados por la Visita del Papa León XIV

Decreto 1103/2026: guía práctica para empleadores sobre los feriados del 9, 10 y 11 de noviembre.

Mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 1103/2026, publicado en el Boletín Oficial el 28 de septiembre de 2026 y vigente desde el día siguiente, el Poder Ejecutivo declaró de interés nacional la visita oficial de Su Santidad el Papa León XIV, prevista entre el 8 y el 11 de noviembre, y estableció tres feriados con distinto alcance territorial. **A diferencia de los “días no laborables”, se trata de feriados en sentido estricto, por lo que resultan plenamente aplicables al sector privado las reglas de los artículos 165 a 171 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).** Por tratarse de un DNU, la norma rige desde su vigencia sin perjuicio del posterior tratamiento por la Comisión Bicameral Permanente (Ley 26.122).

Calendario de feriados dispuesto por el Decreto 1103/2026

Fecha	Carácter	Ámbito de aplicación
Lunes 9/11	Feriado nacional (art. 2°)	Todo el territorio del país
Martes 10/11	Feriado de alcance territorial (art. 3°)	Exclusivamente CABA y Provincia de Córdoba
Miércoles 11/11	Feriado de alcance territorial (art. 4°)	Exclusivamente Provincia de Buenos Aires

1. Prestación de tareas, obligatoriedad de concurrencia y dotaciones

El principio general es que en los días feriados rigen las normas legales sobre descanso dominical (art. 166 LCT). En consecuencia, el trabajador no está obligado a prestar servicios, salvo que la actividad o la tarea se encuentre exceptuada de la prohibición de trabajar en días de descanso (art. 204 LCT y su reglamentación) o que así lo prevea el convenio colectivo aplicable.

● Actividades exceptuadas: procesos continuos, servicios esenciales, salud, seguridad, entre otras. Si el diagrama de turnos ya contempla la prestación en feriados, la



conurrencia es obligatoria y la inasistencia injustificada puede ser sancionada.

- Actividades no exceptuadas: la prestación en el feriado sólo es posible con la conformidad del trabajador, y su negativa no puede ser sancionada, salvo supuestos excepcionales de peligro, accidente o fuerza mayor (art. 203 LCT).

- Dotaciones y diagramas: recomendamos definir con anticipación las dotaciones mínimas indispensables, publicar los diagramas con la antelación del art. 197 LCT y dejar constancia escrita de la conformidad de quienes presten tareas en forma voluntaria.

- Logística y seguridad: los feriados responden a operativos de seguridad y restricciones de circulación. Sugerimos prever traslados, tolerancias horarias y trabajo remoto donde sea posible, y recordar que todo cambio de recorrido debe comunicarse por escrito a los fines de la cobertura in itinere de la ART (art. 6º, Ley 24.557).

- Lo que no corresponde hacer: imputar el feriado a vacaciones, descontarlo o exigir la recuperación de las horas. Tampoco es viable asignar unilateralmente vacaciones en fechas cercanas para “unir” los días, dado que, salvo que se conceda todo el período completo del año 2026, sólo podrá fraccionarse con acuerdo del trabajador.

2. Liquidación de salarios

- Feriado no trabajado: se abona como día laborable. En los mensualizados ya se encuentra comprendido en la remuneración mensual, sin descuento alguno. En los jornalizados y por hora se paga la jornada habitual, siempre que se cumplan los requisitos del art. 169 LCT.

- Feriado trabajado: corresponde la remuneración normal más una cantidad igual, es decir, pago doble (art. 166 LCT). En los mensualizados, en la práctica, se adiciona el valor de un día conforme el divisor que prevea el convenio aplicable. Las horas que excedan la jornada máxima semanal llevan recargo del 100% (art. 201 LCT). No se debe franco compensatorio, a diferencia del trabajo en día domingo.

- Licencias: el trabajador en uso de licencia por enfermedad o accidente percibe igualmente el feriado (art. 170 LCT). Si el feriado coincide con las vacaciones, no las prolonga, dado que éstas se computan en días corridos.

- Registración: sugerimos identificar el adicional con un concepto propio en el Libro de Sueldos Digital (por ejemplo, “Feriado trabajado – Dto. 1103/2026”), de naturaleza



remunerativa, sujeto a aportes y contribuciones y con incidencia en el SAC.

● Plazos de pago: los feriados son días inhábiles a los fines del art. 128 LCT. Los sueldos de octubre (vencimiento el 5/11) no se ven afectados, pero sí pueden desplazarse los plazos de nóminas semanales o quincenales.

3. Empresas con establecimientos en distintas jurisdicciones

El Decreto adopta un criterio estrictamente territorial: los feriados del 10 y 11 de noviembre rigen “exclusivamente en el ámbito” de las jurisdicciones indicadas. Por ello, nuestro criterio es que el feriado aplicable a cada trabajador se determina por el **lugar efectivo de prestación de servicios**, y no por el domicilio legal de la empresa ni por el domicilio del trabajador. Tomando como ejemplo una empresa con sede en CABA y planta en la Provincia de Buenos Aires:

Fecha	Personal que presta tareas en CABA	Personal que presta tareas en PBA
Lunes 9/11	Feriado	Feriado
Martes 10/11	Feriado	Día hábil normal
Miércoles 11/11	Día hábil normal	Feriado

● Residencia vs. lugar de trabajo: quien vive en PBA y trabaja en CABA goza del feriado el 10 y debe concurrir el 11 sin recargo alguno; y a la inversa.

● Personal itinerante o que alterna sedes: vendedores, choferes, técnicos o supervisores deben tener asignado en el diagrama el lugar de prestación de cada día, si en la jornada presta tareas en ambas jurisdicciones debe revisarse cada caso, primando el criterio de *in dubio pro operario*, para casos donde haya dudas.

● Sistema de liquidación: verificar que cada legajo tenga asignado el establecimiento o lugar de prestación correcto, en línea con el domicilio de explotación declarado ante ARCA, para que el sistema aplique el feriado que corresponde a cada trabajador.

Análisis de Riesgo y Recomendación Estratégica

La coexistencia de feriados en días distintos según la jurisdicción es fuente habitual de errores de liquidación y reclamos posteriores. Nuestra recomendación estratégica es:



Enterprise Legal Partners

1. Relevar antes de fin de octubre qué sectores y dotaciones deberán prestar tareas cada día y en qué jurisdicción, y revisar lo que disponga el convenio colectivo aplicable, que puede prever un régimen más favorable.

2. Comunicar por escrito al personal el calendario aplicable a cada establecimiento, los diagramas de turnos y, en su caso, las tolerancias horarias o modalidades remotas.

3. Documentar la conformidad de quienes presten tareas voluntariamente y parametrizar la liquidación de noviembre con conceptos específicos, a fin de contar con respaldo ante inspecciones o reclamos. Quedamos a disposición para analizar cada caso en particular.



Fernando Flores

Socio

Nunes & Asoc