

Capítulo

**07. CONDICIONES DE TRABAJO****BOLETIN N° : RH-07-09-NR**

Asunto

**VACACIONES****1. OBJETIVO**

Establecer las disposiciones administrativas bajo las cuales el personal de la Empresa disfrutara sus vacaciones anuales y los pagos que recibirá por este concepto, de conformidad con las Convenciones Colectivas de Trabajo vigente, de PDVSA Petróleo, S.A. y PDVSA Gas, S.A. y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras con fecha efectiva 01 de marzo de 2018.

**2. ALCANCE**

Esta Norma aplica a todos los trabajadores de la Nómina Contractual y de la Nómina No Contractual de Petróleos de Venezuela, S.A. y sus Filiales en Venezuela de naturaleza petrolera y las Empresas Mixtas de naturaleza petrolera.

**3. DEFINICIONES****Bono o Ayuda vacacional**

Es la bonificación especial otorgada a los trabajadores en la oportunidad del disfrute de sus vacaciones anuales.

**Bono Post vacacional**

Es la bonificación única y sin incidencia salarial otorgada a los trabajadores al momento de su reintegro efectivo al trabajo, después de disfrutadas las vacaciones.

**Días hábiles y días feriados.**

Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados. Son días feriados los establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

**Empresa:**

Termino referido a Petróleos de Venezuela, S.A., sus Filiales en Venezuela de naturaleza petrolera y las Empresas Mixtas de naturaleza petrolera.

**Fecha aniversaria**

Es el día del mes que se cumple anualmente, tomando como referencia la última fecha de empleo o ingreso de la Empresa.

Preparado por:  
Gerencia Corporativa de  
Compensación y Beneficios

Revisado por:  
Gerencia Corporativa de  
Relaciones Laborales

Aprobado por:  
Dirección Ejecutiva  
de RRHH

Fecha de emisión original:  
28/10/2000

Fecha de revisión:  
19/07/2018

Página N°  
1/11

Capítulo

**07. CONDICIONES DE TRABAJO****BOLETIN N° : RH-07-09-NR**

Asunto

**VACACIONES****Fecha diferida**

Es la fecha aniversaria modificada por las razones que más adelante se explican.

**Pago por vacaciones fraccionadas**

Pago equivalente a la remuneración que se hubiere causado con relación a las vacaciones anuales cuando la relación de trabajo termine antes de cumplirse el año de servicios, ya sea que aquella ocurra durante el primer año o los sucesivos.

**Salario Normal:**

Para efectos de esta norma se entiende por Salario Normal la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio.

**Servicio continuo**

Para efectos de esta norma, es el tiempo de servicio activo ininterrumpido prestado desde la fecha del último empleo.

**Trabajador/Trabajadora:**

Persona natural, bajo un contrato de trabajo por tiempo determinado o indeterminado, que realiza una labor en el proceso social de trabajo de cualquier clase por cuenta de La Empresa y bajo su dependencia, cumpliendo un horario y jornada de trabajo, que figure en la nómina de pago de la Empresa y esté bajo el control directo y la supervisión de un representante de ésta.

**Vacaciones**

Es el tiempo de disfrute remunerado, a que tiene derecho el trabajador por cada año de servicio ininterrumpido.

**Vacaciones completas**

Son las que el trabajador disfruta en su totalidad y en forma continua.

**Vacaciones fraccionadas**

Son aquellas disfrutadas en dos (2) períodos según lo establecido en la presente Norma.

**Vacaciones vencidas**

Son aquellas que no se toman en su momento correspondiente y cuyo disfrute es pospuesto para una fecha futura por el trabajador y la Empresa.

Preparado por:  
Gerencia Corporativa de  
Compensación y Beneficios

Fecha de emisión original:  
28/10/2000

Revisado por:  
Gerencia Corporativa de  
Relaciones Laborales

Fecha de revisión:  
19/07/2018

Aprobado por:  
Dirección Ejecutiva  
de RRHH

Página N°  
2/11



Capítulo

**07. CONDICIONES DE TRABAJO**

BOLETIN N° : RH-07-09-NR

Asunto

**VACACIONES****4. DISPOSICIONES GENERALES**

Es responsabilidad del supervisor de cada trabajador, velar por el cumplimiento de la presente Normativa.

**4.1. Elegibilidad y duración de la vacación**

El trabajador que haya cumplido un (1) año ininterrumpido de servicio en la Empresa, tiene derecho a disfrutar treinta y cuatro (34) días continuos de vacaciones. Después de los cinco (5) años ininterrumpidos de servicio, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones de conformidad con lo establecido en el artículo 190 de la LOTTT o de treinta y cuatro (34) días continuos, lo que resulte más favorable en función de sus años de servicio.

Cuando dentro del periodo de vacaciones, haya días feriados, que no sean domingos y coincidan con los días hábiles, la vacación será extendida en igual número de días.

**4.2. Fijación de la fecha de salida.**

El trabajador, de común acuerdo con su supervisor, fijará la oportunidad de salida de sus vacaciones en la fecha aniversario de empleo, cumplido un (1) año de trabajo ininterrumpido, procurando que dicha fecha coincida con un día lunes.

**4.3. Modificaciones de la fecha de disfrute****4.3.1. Diferimiento de la fecha**

- Cuando un trabajador solicite las vacaciones a que tuviere derecho, inmediatamente después del descanso por paternidad o maternidad, la Empresa estará obligada a concederlas.
- El trabajador con hijo o hija en edad escolar podrá postergar o adelantar el periodo de disfrute de vacaciones a los fines de hacerlos coincidir con las vacaciones escolares.

Preparado por:  
Gerencia Corporativa de  
Compensación y Beneficios

Fecha de emisión original:  
28/10/2000

Revisado por:  
Gerencia Corporativa de  
Relaciones Laborales

Fecha de revisión:  
19/07/2018

Aprobado por:  
Dirección Ejecutiva  
de RRHH

Página N°  
3/11

Capítulo

**07. CONDICIONES DE TRABAJO**

BOLETIN N° : RH-07-09-NR

Asunto

**VACACIONES****4.3.2. Aplazamiento de la Salida.**

Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de tres meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación y postergación familiar prevista en el inciso anterior.

**4.3.3. Salida antes de la fecha de vencimiento.**

- No se permite adelantar las vacaciones en el primer año de servicio.
- Tampoco se debe permitir adelantar las vacaciones si hay alguna razón para creer que un trabajador no regresará a su trabajo para completar el periodo anual de servicio por el cual se le concede la vacación, antes de la fecha de su vencimiento.
- Por más de tres (3) meses y hasta un máximo de seis (6) meses en casos excepcionales y justificados.
- Por petición escrita y justificada del trabajador
- Por motivos operacionales

Las vacaciones sólo podrán adelantarse siempre y cuando hayan transcurrido tres (3) meses desde el regreso del trabajador de su vacación anterior.

**4.4. Regreso al trabajo después de la expiración del periodo de vacaciones**

El trabajador se reintegrará a su trabajo el primer día hábil siguiente a la expiración de su periodo de vacación.

**4.5. Trabajadores contratados por tiempo determinado**

En los casos de los servicios de un trabajador contratado a tiempo determinado y que su contrato sea convertido a tiempo indeterminado sin interrupción alguna, el derecho a vacaciones y fecha aniversario, se contará a partir de la fecha de inicio del contrato de trabajo a tiempo determinado. Así mismo, en el caso de trabajadores **que ingresen bajo la figura de sustitución de patrono o absorción de actividades**, el derecho a la vacación nace tomando en cuenta el tiempo de servicio en la contratista.

Preparado por:  
Gerencia Corporativa de  
Compensación y Beneficios

Fecha de emisión original:  
28/10/2000

Revisado por:  
Gerencia Corporativa de  
Relaciones Laborales

Fecha de revisión:  
19/07/2018

Aprobado por:  
Dirección Ejecutiva  
de RRHH

Página N°  
4/11



Capítulo

**07. CONDICIONES DE TRABAJO****BOLETIN N° : RH-07-09-NR**

Asunto

**VACACIONES****4.6. Cobros por alquiler y servicios.**

La deducción efectuada al trabajador por concepto de alquiler de vivienda propiedad de la Empresa y por otros servicios se continuará efectuando durante el período de la vacación.

**4.7. Examen médico pre-vacacional.**

Para la fecha en que saldrá de vacaciones el trabajador deberá tener el examen médico anual vigente.

**4.8. Enfermedad durante la vacación.**

En las vacaciones no podrá comprenderse el término en que el trabajador estuvo incapacitado por causa de enfermedad, ésta situación suspende el período de disfrute de las vacaciones. Cesada la causa que dio origen a la incapacidad, se reanuda el disfrute efectivo de las mismas. El trabajador queda obligado a presentar la justificación que certifica el padecimiento, expedida por el médico tratante y validada por un médico de la Empresa.

**4.9. Pago por concepto de vacaciones a la terminación del contrato de trabajo.**

Es contrario a la LOTTT y a la normativa de la Empresa realizar pagos por vacaciones sin que el trabajador las haya disfrutado, de conformidad con lo establecido en el artículo 197 de la LOTTT.

Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo se pagará la remuneración de conformidad al artículo 195 de la LOTTT.

Cuando termine la relación de trabajo antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales y el bono vacacional, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.

Preparado por:  
Gerencia Corporativa de  
Compensación y Beneficios

Fecha de emisión original:  
28/10/2000

Revisado por:  
Gerencia Corporativa de  
Relaciones Laborales

Fecha de revisión:  
19/07/2018

Aprobado por:  
Dirección Ejecutiva  
de RRHH

Página N°  
5/11

Capítulo

**07. CONDICIONES DE TRABAJO****BOLETIN N° : RH-07-09-NR**

Asunto

**VACACIONES**

En caso de renuncia del trabajador, se pagará las vacaciones fraccionadas a razón de dos enteros con ochenta y tres décimas (2.83) de días de salario normal por cada mes completo de servicio prestado

**5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS****5.1. Vacaciones para el trabajador de la Nómina No Contractual.  
(Excluye al personal docente)****5.1.1. Disfrute de vacaciones.**

El trabajador podrá elegir entre las siguientes opciones:

- Disfrutar el período completo de acuerdo al Anexo "A", o;
- Fraccionar la vacación entre diecisiete (17) días continuos y el resto para completar el período de disfrute que le corresponda de acuerdo al Anexo "A".

**5.1.2. Si el trabajador tiene días pendientes de vacaciones por disfrutar.**

El trabajador debe disfrutar la totalidad de sus días pendientes por disfrutar conjuntamente con las vacaciones del año en curso, contándose primero dichos días, antes de comenzar el disfrute de las vacaciones vencidas.

**5.1.3. Pago de vacaciones.**

El trabajador recibirá al momento de salir de vacaciones, los siguientes pagos:

- Los días de disfrute a salario normal. Se pagará, además cualquier día feriado de remuneración obligatoria que coincida con los días de vacaciones.
- Bono o ayuda vacacional, correspondiente a setenta (70) días de salario normal.
- Bono post vacacional, al momento de su reintegro efectivo al trabajo, treinta (30) días de salario básico.

Preparado por:  
Gerencia Corporativa de  
Compensación y Beneficios

Fecha de emisión original:  
28/10/2000

Revisado por:  
Gerencia Corporativa de  
Relaciones Laborales

Fecha de revisión:  
19/07/2018

Aprobado por:  
Dirección Ejecutiva  
de RRHH

Página N°  
6/11



Capítulo

**07. CONDICIONES DE TRABAJO**

BOLETIN N° : RH-07-09-NR

Asunto

**VACACIONES**

No se deberá procesar pago alguno para vacaciones sin que el trabajador las disfrute efectivamente.

**5.2. Vacaciones para el trabajador de la Nómina Contractual.  
(Excluye al personal docente)****5.2.1. Pago de vacaciones.**

El trabajador recibirá al momento de salir de vacaciones, los siguientes pagos:

- Los días de disfrute a salario normal. Se pagará, además cualquier día feriado de remuneración obligatoria que coincida con los días de vacaciones.
- Bono o ayuda vacacional:
  - a) Trabajador que preste servicios en los sistemas de trabajo bajo las modalidades 1x1, 1x2 y 21x7, cincuenta y cinco (55) días pagados de la siguiente manera: treinta y cinco (35) días a salario normal y veinte (20) días a salario básico.
  - b) Trabajador que preste servicios en los sistemas de trabajo 5x2 en todas sus modalidades y 5-5-5-6, setenta (70) días de salario normal.
- Bono post vacacional, al momento de su reintegro efectivo al trabajo:
  - a) Trabajador que preste servicios en los sistemas de trabajo bajo las modalidades 1x1, 1x2 y 21x7, quince (15) días de salario básico.
  - b) Trabajador que preste servicios en los sistemas de trabajo 5x2 en todas sus modalidades y 5-5-5-6, treinta (30) días de salario básico.

No se deberá procesar pago alguno para vacaciones sin que el trabajador las disfrute efectivamente.

**5.2.2. Sustituciones.**

En caso de sustituciones, el salario normal correspondiente para el cálculo de las vacaciones es el que el trabajador sustituto devengó en el mes ~~efectivo de labores inmediatamente anterior al día de salida efectiva de~~ vacaciones. El mismo rige para el cálculo del bono vacacional, pero en este caso sólo se toma en cuenta el salario básico que el trabajador devengó

Preparado por:  
Gerencia Corporativa de  
Compensación y Beneficios

Fecha de emisión original:  
28/10/2000

Revisado por:  
Gerencia Corporativa de  
Relaciones Laborales

Fecha de revisión:  
19/07/2018

Aprobado por:  
Dirección Ejecutiva  
de RRHH

Página N°  
7/11

Capítulo

**07. CONDICIONES DE TRABAJO****BOLETIN N° : RH-07-09-NR**

Asunto

**VACACIONES**

como sustituto. Los Supervisores deben evitar, en la medida de lo posible, que trabajadores de la nómina diaria o mensual sean asignados para sustituir a algún trabajador en el período previo de un (1) mes antes de su salida de vacaciones.

**5.2.3. Indemnización por horas extraordinarias trabajadas.**

A tenor de lo dispuesto en la Cláusula 24 de la CCT, La Empresa otorgará en la oportunidad del disfrute de vacaciones, al trabajador que deba laborar horas extraordinarias en razón de la necesaria continuidad de las operaciones, una indemnización equivalente al promedio mensual de lo devengado por horas extraordinarias, en exceso al límite legal establecido en el Artículo 178 de la LOTTT, durante los once (11) meses anteriores a la fecha del disfrute de dichas vacaciones.

**5.2.4. Regreso adelantado.**

Si por voluntad propia y de común acuerdo con la Empresa, el trabajador se reincorpora al trabajo después de vencerse los veintinueve (29) días continuos, la Empresa le pagará el salario normal correspondiente por cada día de diferencia trabajado entre la fecha en que se reincorpora al trabajo y la fecha de vencimiento del período total de vacaciones.

Si la reincorporación es a petición de la Empresa, ésta se obliga a pagarle dos (2) salarios básicos adicionales por cada día de diferencia trabajado hasta el vencimiento de los días continuos.

Es el propósito de la Empresa permitir que sus trabajadores disfruten de sus vacaciones completas; por tanto, no se le exigirá a ningún trabajador, en nombre de ésta, adelantar la fecha de su regreso de una vacación, a menos que se requieran sus servicios para efectuar trabajos que sólo él puede hacer y cuando por la urgencia de tales trabajos no sea posible posponerlos.

Si se sabe de antemano que las necesidades laborales para un momento determinado no permitirán que un trabajador disfrute de sus vacaciones completas, se debe estudiar la posibilidad de cambiar dichas vacaciones para otra fecha. Cuando un trabajador ya se encuentre de vacaciones, no

Preparado por:  
Gerencia Corporativa de  
Compensación y Beneficios

Fecha de emisión original:  
28/10/2000

Revisado por:  
Gerencia Corporativa de  
Relaciones Laborales

Fecha de revisión:  
19/07/2018

Aprobado por:  
Dirección Ejecutiva  
de RRHH

Página N°  
8/11



Capítulo

**07. CONDICIONES DE TRABAJO****BOLETIN N° : RH-07-09-NR**

Asunto

**VACACIONES**

debe exigírsele que regrese anticipadamente sin la aprobación previa del Gerente del Primer Nivel de la función respectiva.

**5.3. Vacaciones para el Personal Docente.**

Lo referente a vacaciones de fin de curso para el personal docente se aplicará a todos los maestros, subdirectores y directores empleados por la Empresa, conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de Educación. Es entendido que la duración total de estas vacaciones nunca será inferior a las vacaciones que disfruta el trabajador de la Nómina Contractual de la Empresa, excepto los supervisores de educación, quienes se regirán por la normativa de vacaciones vigente para el trabajador de la Nómina No Contractual.

**5.3.1. Elegibilidad para la vacación.**

El personal docente que haya completado el año escolar regular, incluyendo los exámenes finales y otros deberes regulares requeridos en ese lapso, tendrá derecho al disfrute de una vacación con pago hasta comienzos del nuevo año escolar, independientemente de la fecha de empleo.

**5.3.2. Fecha de salida y pago de las vacaciones.**

La fecha de salida de vacación para el personal docente elegible será efectiva a partir del 31 de julio. El cálculo a salario normal hasta la mencionada fecha, se hace en la oportunidad de la salida, aunque el año escolar haya finalizado y todos los exámenes y demás deberes hayan terminado antes de ese día.

En la fecha de salida se pagarán cuarenta y seis (46) días de salario normal por concepto de vacaciones desde el 1ro. de Agosto hasta el 15 de Septiembre. Si el trabajador ha venido recibiendo la indemnización sustitutiva de alojamiento, ésta se pagará también por el mismo lapso.

**5.3.3. Pago del bono vacacional.**

Los docentes recibirán como bono o ayuda vacacional, en la fecha que salgan de vacaciones, setenta (70) días de salario normal.

Preparado por:  
Gerencia Corporativa de  
Compensación y Beneficios

Fecha de emisión original:  
28/10/2000

Revisado por:  
Gerencia Corporativa de  
Relaciones Laborales

Fecha de revisión:  
19/07/2018

Aprobado por:  
Dirección Ejecutiva  
de RRHH

Página N°  
9/11

Capítulo

**07. CONDICIONES DE TRABAJO****BOLETIN N° : RH-07-09-NR**

Asunto

**VACACIONES**

Al momento de su reintegro efectivo al trabajo los docentes recibirán, treinta (30) días de salario básico.

**5.3.4. Fecha de regreso.**

Si el Ministerio de Educación indica que los maestros de las escuelas gubernamentales deben reintegrarse anticipadamente, la Empresa puede **requerir que sus maestros regresen al trabajo antes del 16 de Septiembre**, para ayudar en los procesos de inscripción u otros deberes administrativos. La Empresa, en este aspecto, se ajustará a las instrucciones emitidas por el Ministerio de Educación o por las autoridades competentes en las zonas de operaciones. Los maestros deben ser informados con suficiente anticipación de la fecha en que han de regresar a su trabajo. Es oportuno señalar que los maestros requeridos anticipadamente, no recibirán ninguna compensación adicional a la que recibieron por vacación.

**5.3.5. Pagos por concepto de vacaciones a la terminación del contrato de trabajo.**

Los docentes, que por cualquier causa terminen sus servicios en el transcurso del año escolar, recibirán el pago correspondiente por vacaciones fraccionadas a razón de cuatro (4) días de salario normal, por cada mes completo de servicios continuos prestados, desde la fecha de comienzo del año escolar o desde la fecha de empleo, según sea la más reciente, hasta el último día trabajado, a tenor de lo previsto en la Ley Orgánica de Educación y en la normativa interna de la Empresa. Así mismo, recibirá el bono vacacional fraccionado a que haya lugar.

**6. DISPOSICIONES FINALES**

- Cualquier duda sobre la aplicación de la presente normativa debe ser consultada a la Gerencia Corporativa de Compensación y Beneficios y a la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales.
- Lo no previsto en esta norma deberá ser sometido a la consideración de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de PDVSA, quien determinará lo conducente.

Preparado por:  
Gerencia Corporativa de  
Compensación y Beneficios

Fecha de emisión original:  
28/10/2000

Revisado por:  
Gerencia Corporativa de  
Relaciones Laborales

Fecha de revisión:  
19/07/2018

Aprobado por:  
Dirección Ejecutiva  
de RRHH

Página N°  
10/11



Capítulo

**07. CONDICIONES DE TRABAJO**

BOLETIN N° : RH-07-09-NR

Asunto

**VACACIONES****7. APROBACION**

- Convención Colectiva de Trabajo que para el periodo 2017-2019 rige para PDVSA Petróleo, S.A. y para PDVSA Gas, S.A.
- Punto de cuenta PC-DERRHH-062/2018 de fecha 20-03-2018.

La fecha de aplicación de la presente norma será a partir del 01 de septiembre de 2018.

**8. ANEXO "A" – Tabla de días de vacaciones por años de servicio ininterrumpidos.**

Años de servicio	Días hábiles de disfrute de conformidad la LOTT
1 año	15
2 años	16
3 años	17
4 años	18
5 años	19
6 años	20
7 años	21
8 años	22
9 años	23
10 años	24
11 años	25
12 años	26
13 años	27
14 años	28
15 años	29
16 o más años	30

Cuando dentro del periodo de vacaciones, haya días feriados, que no sean domingos y coincidan con los días hábiles, la vacación será extendida en igual número de días.

El trabajador disfrutará como periodo de vacaciones lo indicado en la tabla o 34 días continuos, lo que resulte más favorable en función de sus años de servicio.

Preparado por:  
Gerencia Corporativa de  
Compensación y Beneficios

Fecha de emisión original:  
28/10/2000

Revisado por:  
Gerencia Corporativa de  
Relaciones Laborales

Fecha de revisión:  
19/07/2018

Aprobado por:  
Dirección Ejecutiva  
de RRHH

Página N°  
11/11