

Esta es una guía técnica detallada, estructurada por articulado legal y procedimientos administrativos, para la gestión de las **Vacaciones Colectivas del período 2025-2026**.

Guía Rápida: Vacaciones Colectivas 2025-2026

Resumen de procedimientos para el cierre operativo por vacaciones colectivas, fechas clave y gestión de distintos escenarios.

Calendario y Cómputo General



Gestión de Casos Especiales



Menos de 1 año: Descanso Remunerado Anticipado

Se les otorgan las vacaciones como un anticipo; no pueden reclamar fracción si renuncian luego.



Más de 10 años: Saldo de Días Pendiente

El cierre solo cubre 16 de sus ~25 días. El resto debe acordarse para disfrutarlos después.



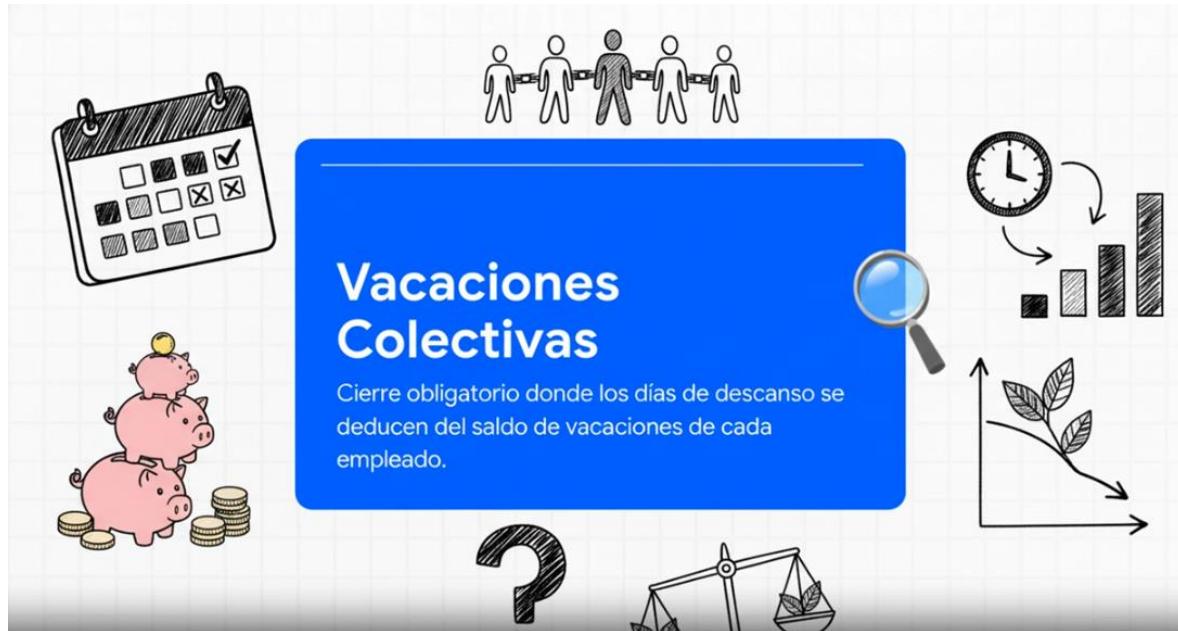
Reposo Médico Durante el Cierre: Suspende las Vacaciones

Los días de incapacidad médica no cuentan como vacaciones y deben ser reprogramados.

© NotebookLM

VIDEO AUDIO FOLLETO

Al finalizar Instrucciones para calcular con la IA



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS: VACACIONES COLECTIVAS 2025-2026

1. FICHA TÉCNICA DEL CIERRE OPERATIVO

- **Fundamento Legal:** Artículos 190, 191 y 192 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT),,,.
- **Fecha de Salida (Último día laborable):** Viernes 19 de diciembre de 2025.
- **Inicio del Disfrute:** Sábado 20 de diciembre de 2025.
- **Fecha de Retorno:** Lunes 19 de enero de 2026.
- **Duración del Cierre:** 31 días continuos (del 19/12/2025 al 18/01/2026).

3. TRATAMIENTO POR ANTIGÜEDAD Y ESTATUS

A. Trabajadores con menos de un año de servicio (Ingresos 2025)

Base Legal: Artículo 191 de la LOTT. *"Si el trabajador... no hubiere cumplido el tiempo suficiente... los días correspondientes a las vacaciones colectivas serán para él de descanso remunerado y en cuanto excedieren el lapso vacacional que le correspondería se le imputarán a sus vacaciones futuras."*

- **Procedimiento:** Se otorga el descanso de manera obligatoria.
- **Pago:** Se pagan los días de disfrute y el Bono Vacacional (se recomienda completo para evitar discriminación salarial o prorrataeado según política interna, aunque la ley sugiere garantizar el descanso).
- **Escenario de Renuncia en 2026:**
 - *Consulta:* Si el trabajador renuncia a mitad de 2026, ¿puede reclamar fracción de vacaciones si ya disfrutó las colectivas?
 - *Dictamen: NO.* Si la empresa le otorgó y pagó 17 días hábiles en diciembre de 2025 (anticipo) y el trabajador renuncia en junio de 2026 (teniendo derecho proporcional a solo 7 u 8 días), **la obligación está extinguida.** El trabajador ya disfrutó y cobró por adelantado días que aún no había generado. No se debe pagar nuevamente la fracción en la liquidación, pues constituiría un pago indebido.
 - *Control:* El recibo de pago debe indicar claramente: *"Anticipo de Vacaciones y Bono Vacacional imputable al periodo 2025-2026"*.

B. Trabajadores con más de 10 años de antigüedad

- **Derecho:** 15 días base + 10 días adicionales (aprox.) = **25 días hábiles.**
- **Situación:** El cierre colectivo solo cubre 17 días hábiles.

- **Déficit:** La empresa adeuda **8 días hábiles** a este trabajador.
- **Gestión:**
 1. **Opción 1:** El trabajador continúa de vacaciones después del 19 de enero hasta completar sus días.
 2. **Opción 2:** Se reintegra el 19 de enero y los 8 días restantes se guardan para disfrutarlos en otra oportunidad, previo acuerdo escrito.

C. Trabajadores con anticipos ya disfrutados

Si un trabajador ya pidió vacaciones individuales en agosto 2025:

- **Tratamiento:** La empresa cierra por decisión patronal. Los días del cierre colectivo se le deben pagar como **Licencia Remunerada (Salario Básico)** para no afectar su subsistencia, pero no se le descuentan de un período futuro sin su consentimiento ni se le paga el Bono Vacacional nuevamente.

4. ESTADO DE SALUD (REPOSOS MÉDICOS)

Base Legal: Artículo 201 de la LOTT.

- Si un trabajador se enferma o sufre un accidente **durante** las vacaciones colectivas (ej. presenta un reposo del 26 de diciembre al 05 de enero):
 1. **Interrupción:** Las vacaciones se suspenden automáticamente.
 2. **Cómputo:** Los días de reposo **no** se cuentan como días de vacaciones disfrutados.
 3. **Reinicio:** Al finalizar el reposo (o al abrir la empresa), el trabajador tiene derecho a disfrutar los días que perdió por estar enfermo.
 4. **Deber:** El trabajador debe notificar y consignar el reposo validado por el IVSS inmediatamente.

5. LIBRO DE VACACIONES

Base Legal: Artículo 203 de la LOTT.

Es obligatorio llevar un registro actualizado. Para el cierre colectivo 2025-2026, el libro debe reflejar:

1. Fecha de inicio: 19/12/2025.
2. Fecha de culminación: 18/01/2026.
3. **Firma del trabajador:** Indispensable al momento del pago o al retorno para certificar el disfrute efectivo.

INFORME TÉCNICO: GESTIÓN DE VACACIONES COLECTIVAS 2025-2026

Fecha de Elaboración: Octubre 2025 **Asunto:** Procedimientos, Cálculos y Documentación Legal para el Cierre Colectivo.

1. ANÁLISIS DEL CALENDARIO Y CÓMPUTO DE DÍAS

Parámetros del Cierre:

- Fecha de Salida (Último día laborable):** Viernes 19 de diciembre de 2025.
- Inicio del Periodo Vacacional:** Sábado 20 de diciembre de 2025.
- Fecha de Retorno:** Lunes 19 de enero de 2026.
- Duración del Cierre (Días Continuos):** 30 días (del 20/12/25 al 18/01/26).

Desglose para Imputación (Deducción de Días): Para descontar los días de disfrute a los trabajadores, se deben excluir los días feriados y de descanso (Art. 184 LOTT).

Concepto	Cantidad	Detalle de Fechas (Calendario 2025-2026)
Feriados Nacionales	4	Miércoles 24 y Jueves 25 de Dic; Miércoles 31 de Dic y Jueves 01 de Ene.
Fines de Semana	10	20-21 Dic, 27-28 Dic, 03-04 Ene, 10-11 Ene, 17-18 Ene.
Días Hábiles de Disfrute	16	Dic: 22, 23, 26, 29, 30. Ene: 02, 05-09, 12-16.
TOTAL DÍAS CIERRE	30	Días continuos no laborados.

Conclusión del Cálculo: Se descontarán **16 días hábiles** del saldo de vacaciones de cada trabajador.

2. DICTAMEN LEGAL POR ANTIGÜEDAD

A. Trabajadores con menos de un año (Ingresos 2025)

- Fundamento:** Artículo 191 de la LOTT.
- Acción:** Se les otorga un **Descanso Remunerado** (Anticipo de Vacaciones). La empresa debe pagar los días del cierre y el Bono Vacacional (se recomienda pagar la alícuota o el bono completo por equidad interna).
- Dictamen sobre Renuncia en 2026:** Si un trabajador con 8 meses de antigüedad recibe en diciembre 2025 el pago y disfrute de 16 días hábiles (cuando legalmente solo habría generado unos 10 días), y renuncia en junio de 2026: **¿Puede reclamar fracción? NO.** La obligación se considera **extinguida**. La empresa ya pagó y otorgó el disfrute por adelantado de una cantidad de días superior a la que el trabajador habría generado para el momento de su renuncia. Pagar nuevamente la fracción constituiría un **doble pago** (pago de lo indebido).

- *Requisito:* El recibo debe indicar explícitamente: "Pago de Vacaciones Anticipadas imputables al primer año de servicio".

B. Trabajadores con más de 10 años de antigüedad

- **Derecho:** 15 días base + 10 días adicionales (aprox) = **25 días hábiles**.
- **Consumo:** El cierre colectivo solo cubre **16 días hábiles**.
- **Saldo Pendiente:** La empresa adeuda **9 días hábiles**.
- **Gestión:** Al reintegrarse el 19 de enero, el trabajador firma un acuerdo para disfrutar los 9 días restantes en otra época del año (ej. Semana Santa o Agosto), o continúa de vacaciones si la operatividad lo permite.

3. LIBRO DE VACACIONES (Modelo Art. 203 LOTT)

Trabajador	Cédula	Fecha Ingreso	Años Serv.	Días Corresp.	Salida Efectiva	Retorno Efectivo	Días Disfrutados	Remuneración (Bs)	Firma Trabajador
Juan Pérez	V-12.345.678	15/01/2010	15	30	19/12/2025	19/01/2026	16	X.XXX,XX	_____
María Díaz	V-20.987.654	01/05/2025	0	0*	19/12/2025	19/01/2026	16 (Anticipo)	X.XXX,XX	_____

4. RECIBOS DE PAGO (MODELOS)

A. RECIBO DE VACACIONES COLECTIVAS (Nómina Salarial)

Excluye Utilidades e INCES por solicitud. Alineación numérica a la derecha.

EMPRESA MODELO, C.A. | RIF: J-00000000-0 RECIBO DE VACACIONES 2025-2026

Trabajador: [Nombre] | **Cédula:** [V-XX.XXX.XXX] **Fecha de Ingreso:** [Fecha] | **Antigüedad:** [X] Años **Salario Normal Mensual:** [Monto \$ Ref] | **Salario Diario:** [Monto Bs]

DESCRIPCIÓN DEL CONCEPTO	DÍAS / %	ASIGNACIÓN (Bs)	DEDUCCIÓN (Bs)
Días Hábiles de Disfrute (16 días)	16	0,00	
Días Descanso y Feriados (en vacaciones)	14	0,00	

Bono Vacacional (Base 15 + [N] días)	[15+N]	0,00
Bono Vacacional (Día Adic. por Antigüedad)	[N]	0,00
SUB-TOTAL REMUNERACIONES		0,00
Seguro Social Obligatorio (IVSS)	4,00 %	0,00
Régimen Prestacional de Empleo (RPE)	0,50 %	0,00
Fondo Ahorro Vivienda (FAOV)	1,00 %	0,00
TOTALES		0,00
		0,00

NETO A PAGAR (Bs): 0,00 Equivalente referencial según Tasa de Cambio (250,00 Bs/\$): \$ 0,00

NOTA DE DESCARGO (Para trabajadores < 1 año): "Declaro recibir y disfrutar el pago completo de Vacaciones y Bono Vacacional anticipados por motivo del cierre colectivo. Reconozco que este pago incluye un Permiso Remunerado y que con el mismo la empresa ha cumplido la obligación total de mis derechos vacacionales correspondientes al próximo año de servicio. En caso de desvinculación laboral antes de mi aniversario, no existirá saldo a pagar por este concepto ni reclamo de fracción, por haberse extinguido la obligación con este pago."

Firma del Trabajador

B. RECIBO DE CESTATICKEt SOCIALISTA (Separado)

Incluye día adicional por año de servicio (Beneficio contractual sugerido).

EMPRESA MODELO, C.A. RECIBO DE BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN - DICIEMBRE 2025

Trabajador: [Nombre y Apellido] **Periodo:** 01/12/2025 al 31/12/2025

CONCEPTO	DÍAS / CANT	VALOR UNITARIO	TOTAL (Bs)
Cestaticket Socialista (Mensualidad Ley)	30	45,00	1.350,00
Día Adicional Cestaticket (Por año servicio) [N]		45,00	0,00
TOTAL BENEFICIO			0,00

Este beneficio tiene carácter no remunerativo conforme a la Ley de Cestaticket Socialista.

Firma del Trabajador

5. INCIDENCIAS MÉDICAS (ESTADO DE SALUD)

Si durante el periodo de cierre colectivo (19 Dic - 19 Ene), el trabajador presenta un reposo médico validado por el IVSS:

- Interrupción:** Las vacaciones se interrumpen automáticamente (Art. 201 LOTT).
- Registro:** Los días que coincidan con el reposo **no se descuentan** del saldo de vacaciones.
- Consecuencia:** Al finalizar el reposo (o al abrir la empresa el 19 de enero), el trabajador tendrá un saldo de días a favor igual a la cantidad de días que estuvo de reposo, los cuales deberá disfrutar posteriormente previo acuerdo con el patrono.

Aquí tiene el procedimiento detallado para manejar los casos de trabajadores que se encuentran de reposo médico **antes** de iniciar el cierre colectivo (es decir, aquellos cuyo reposo está activo para la fecha de salida, el 19 de diciembre de 2025), fundamentado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTT) y la jurisprudencia administrativa.

PROCEDIMIENTO: TRABAJADORES CON REPOSO MÉDICO PREVIO AL CIERRE COLECTIVO

1. Principio Legal Fundamental

La norma rectora es el **Artículo 201 de la LOTT**, el cual establece taxativamente que: *"En las vacaciones no podrá comprenderse el término en que el trabajador o la trabajadora estén incapacitados o incapacitadas para el trabajo o cualquier otra causa no imputable al trabajador o a la trabajadora"*.

Esto significa que, legalmente, **un trabajador no puede estar de vacaciones y de reposo simultáneamente**. El reposo médico prevalece sobre las vacaciones.

2. Estatus de la Relación de Trabajo

Para el trabajador que presenta un reposo validado por el IVSS antes del 19 de diciembre de 2025 y que se extiende durante el periodo de cierre:

- Suspensión de la Relación:** La relación de trabajo se encuentra **suspendida** por causa de enfermedad o accidente común (o laboral), conforme al **Artículo 72 de la LOTT**, literales a) y b).
- No inicio de Vacaciones:** Aunque la empresa cierre y salga de vacaciones colectivas, para este trabajador en específico **no inicia el cómputo de días de disfrute de vacaciones** el 19 de diciembre. Su estatus en nómina es "Suspendido por Reposo".

3. Tratamiento de los Días y Pagos

A. Días Coincidentes (Reposo vs. Cierre Colectivo)

Si el reposo abarca, por ejemplo, del 15 de diciembre de 2025 al 10 de enero de 2026:

- Los días comprendidos entre el 19 de diciembre y el 10 de enero **NO se descuentan** de su saldo de vacaciones, ya que estaba incapacitado.
- Estos días quedan "pendientes" a favor del trabajador para ser disfrutados una vez recupere su salud.

B. Remuneración durante el Cierre

Durante el periodo que coincide el reposo con el cierre colectivo, el tratamiento salarial es el de una suspensión, no el de vacaciones:

1. **Salario:** La empresa **no paga salario normal** ni promedio de vacaciones por los días de reposo.
2. **Diferencia de Salario:** De acuerdo con el **Artículo 73 de la LOTT**, la empresa solo está obligada a pagar la **diferencia** entre el salario del trabajador y lo que pague la seguridad social (IVSS).
 - *Nota:* Si el trabajador no está afiliado al IVSS por responsabilidad del patrono, la empresa debe pagar la totalidad del salario.

C. El Bono Vacacional

Aunque el trabajador no inicie el disfrute físico de las vacaciones por estar de reposo, **se recomienda pagar el Bono Vacacional** (Art. 192 LOTT) el mismo día que al resto del personal (19 de diciembre).

- **Justificación:** El bono es una prestación de carácter salarial cuyo derecho nace por el año de servicio o la fracción. Pagarlo junto con el colectivo evita desajustes administrativos y reclamos por discriminación, aclarando en el recibo que el disfrute físico queda diferido.

D. El Cestaticket Socialista

Durante la suspensión por reposo médico (hasta 12 meses), el trabajador **mantiene el derecho a percibir el Cestaticket Socialista**, ya que la enfermedad ocupacional o accidente común no exime al patrono de esta obligación, salvo que la ley específica de alimentación disponga lo contrario o existan convenciones colectivas que regulen este aspecto. Sin embargo, en la práctica y bajo el principio de protección, este beneficio no se suele suspender durante reposos médicos.

4. Reincorporación y Disfrute Diferido

Una vez termine el reposo médico (alta médica):

1. **Escenario A (Alta durante el cierre):** Si el reposo termina el 10 de enero y la empresa sigue cerrada hasta el 19 de enero:
 - El trabajador pasa a estatus de "Vacaciones" (Disfrute) desde el 11 de enero hasta el 19 de enero.
 - Los días que estuvo de reposo durante el cierre (del 19/12 al 10/01) se le deben reprogramar para disfrutarlos luego de que la empresa abra.

2. **Escenario B (Alta después del cierre):** Si el reposo termina el 30 de enero (la empresa ya abrió el 19):

- El trabajador se reincorpora a sus labores.
- Tiene derecho a solicitar el disfrute de la totalidad de los días de vacaciones colectivas que no pudo tomar debido al reposo (los 17 días hábiles completos), en una fecha a convenir con el patrono.

5. Resumen de Acciones para Nómina

Concepto	Acción	Base Legal
Días de Reposo	No descontar de vacaciones. Registrar como "Permiso/Licencia por Enfermedad".	Art. 201 LOTT
Pago Reposo	Pagar solo la diferencia (Salario - Aporte IVSS).	Art. 73 LOTT
Bono Vacacional	Pagar completo el 19/12/2025 (Recomendado).	Art. 192 LOTT
Cestaticket	Pagar completo (No se suspende).	Art. 73 LOTT (obligaciones continúan)
Saldo Vacaciones	El trabajador mantiene intactos los días que coincidieron con el reposo.	Art. 201 LOTT

Advertencia: El patrono no puede obligar al trabajador a "olvidar" esos días o darlos por disfrutados. Hacerlo viola el derecho a la salud y al descanso efectivo, pudiendo acarrear sanciones por parte de Inpsasel o Inspectoría del Trabajo.

Basado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTT), existen dos formas de interpretar la acumulación de días de vacaciones, y la ley establece límites máximos para ambas:

1. Máximo de días adicionales por antigüedad El trabajador tiene derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones al cumplir el primer año. Para los años sucesivos, tendrá derecho a un día adicional remunerado por cada año de servicio. La ley establece que estos días adicionales pueden acumularse hasta un **máximo de quince (15) días hábiles**.

2. Acumulación de períodos vacacionales (posposición del disfrute) En cuanto a la posibilidad de no disfrutar las vacaciones en el momento en que nacen para unirlas con las del año siguiente, la ley permite posponer el goce de las vacaciones a solicitud del trabajador para permitir la acumulación de **hasta dos (2) períodos**, siempre que dicha acumulación sea conveniente para el solicitante.

En resumen, los días adicionales por años de servicio tienen un tope de **15 días** (sumando un total eventual de 30 días hábiles de disfrute), y la acumulación de vacaciones pendientes de disfrute tiene un tope de **2 períodos**.

PROMPT para calcular vacaciones colectivas

Archivo de trabajadores:

adaptaproerp.com/wp-content/blog/prompteca/trabajadores_vacaciones_2025_2026.csv

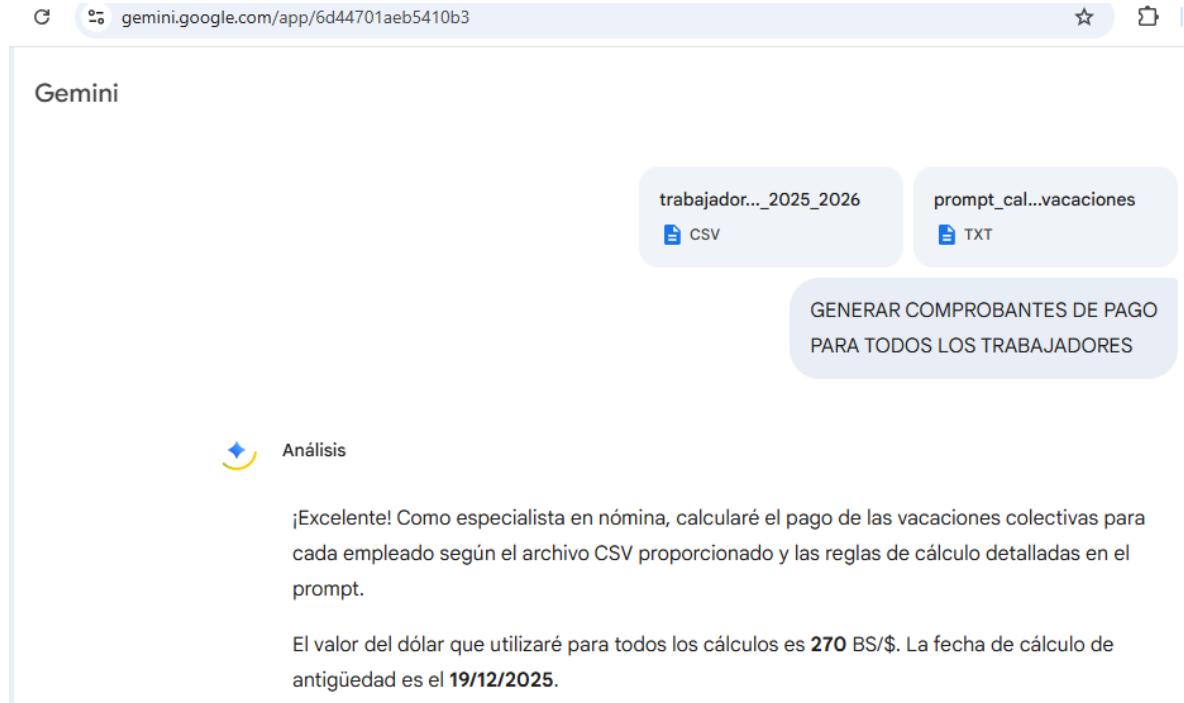
PROMPT:

https://www.adaptaproerp.com/wp-content/blog/prompteca/prompt_calcular_vacaciones.txt

Instrucciones:

www.adaptaproerp.com/wp-content/descargas/gif/prompt_calcular_vacaciones_2025_2026.gif

GENERAR COMPROBANTES DE PAGO PARA TODOS LOS TRABAJADORES



The screenshot shows a Gemini AI interface. The URL in the address bar is `gemini.google.com/app/6d44701aeb5410b3`. The interface displays a message from Gemini: "¡Excelente! Como especialista en nómina, calcularé el pago de las vacaciones colectivas para cada empleado según el archivo CSV proporcionado y las reglas de cálculo detalladas en el prompt." Below this message, it says: "El valor del dólar que utilizaré para todos los cálculos es **270 BS\$**. La fecha de cálculo de antigüedad es el **19/12/2025**." At the top, there are two download buttons: "trabajador..._2025_2026" (CSV) and "prompt_cal...vacaciones" (TXT). A large button below them says "GENERAR COMPROBANTES DE PAGO PARA TODOS LOS TRABAJADORES". The interface also includes a "Análisis" section with a blue and yellow icon.