VACACIONES FRACCIONADAS: LA LEY LO PERMITE, AUNQUE EL SIRLA NO

796

3 noviembre de 2026

Nuestros empleados prefieren tomar la mitad de sus vacaciones corrida y la otra mitad en días sueltos, unidos a feriados o fines de semana largos. El artículo 177 del Código de Trabajo parece permitirlo, pero el formulario DGT-3, que llenamos en enero en el SIRLA, no admite registrar vacaciones fraccionadas. ¿Es legal fraccionarlas? Y si lo es, ¿cuándo deberíamos pagar el excedente vacacional del factor 23.83: todo junto o en proporción a cada fracción?

Sí, es legal. El artículo 177 permite fraccionar las vacaciones por acuerdo entre trabajador y empleador, siempre que el trabajador disfrute al menos una semana corrida, es decir, seis días laborables. Los ocho días restantes pueden fraccionarse como convengan las partes.

Que el DGT-3 no lo permita es un hecho. Pero no es un problema de ley ni de reglamento: es de programación. El SIRLA debe adaptarse al artículo 177, y no al revés. Basta con que el Ministerio de Trabajo mande a rediseñar el formulario para que admita más de un período por trabajador.

Mientras eso no ocurra, ustedes pueden pactarlo a lo interno:

- Un acuerdo escrito con cada empleado, válido entre las partes, aunque no esté registrado en el Ministerio.
- Una constancia firmada de cada fracción disfrutada.

En cuanto al excedente vacacional, la práctica generalizada es programar las vacaciones en el DGT-3 a partir de la fecha aniversario y pagarlo completo ese día. Hemos visto casos en que la TSS cruza esa información y, si no ve el excedente reportado y cotizado, impone multas y recargos.

A nuestro entender, lo más práctico es mantenerlo así. No hay una inobservancia grave de la ley: el empleado recibe el excedente íntegro por anticipado, al cumplir su año, y luego fracciona los días restantes con ese dinero ya en su bolsillo.

Preguntas y comentarios a: carloshernandez@hernandezcontreras.do
www.hernandezcontreras.com