



LOS 10 RETOS DEL NUEVO PRESIDENTE

LISTÍN DIARIO, siguiendo su línea de ejercer un periodismo de investigación y de soluciones, ofrece un catálogo de propuestas para los nuevos gobernantes, preparado por 13 juristas dominicanos.



Alessandra Di Carlo



Carolina Leon



Caroline Bono



Felix Fernandez



Isabel Andrickson



Isel Bisono



Joanna Bonelly



Laura Patiño



Lucy Objio



Mariangela Pellerano



Sheila Oviedo



Vitelio Mejia



Yolemny Cruz

Nuestro país se encuentra ante una situación muy particular en que coinciden, de un lado, las circunstancias de todos conocidas que se derivan de la COVID-19, que, dicho sea de paso, no son solo locales sino regionales y globales; y de otro lado, el tránsito político a la composición de un nuevo congreso al que se incorporarán de seguro nuevos actores, y más aún a la instalación de un nuevo

gobierno independientemente de cuáles sean los resultados electorales. Es de la conjugación de esos factores que Pellerano & Herrera ha entendido oportuno compartir con los lectores de LISTÍN DIARIO públicamente algunas ideas que, a nuestro juicio, deberán ser tomadas en consideración por el liderazgo nacional, tanto del sector público como privado para la adopción e implementación de una necesaria agenda también nacional que incluya

todos las iniciativas de carácter administrativo, legislativo, municipal o de cualquier naturaleza que fueren útiles o necesarias para remontar las dificultades que para todos los segmentos de nuestra economía y de nuestra sociedad ha causado y sigue causando la COVID-19.





Esta agenda que deberá derivar en un pacto nacional tendrá necesariamente que enmarcarse en la búsqueda del justo equilibrio entre los derechos que nuestra carta sustantiva y nuestra legislación adjetiva garantizan a cada sector económico y social, sea el propio Estado y sus entidades descentralizadas, sean las entidades del sector financiero, industriales, de servicios, inversionistas, sector turismo, zonas francas, etc., y teniendo siempre pendiente el justo tratamiento de los intereses envueltos en las relaciones entre empleadores y empleados.

Desde la manifestación de los primeros efectos de la pandemia que nos afecta, un grupo de profesionales de distintas ramas del derecho, pertenecientes a Pellerano & Herrera, entre ellos Mariangela Pellerano, Vitelio Mejía, Isabel Andrickson, Caroline Bonó, Carolina León, Alessandra Di Carlo, Joanna Bonnelly, Lucy Objío, Félix Fernández, Sheila Oviedo, Yolemny Cruz, Isel Bisónó y Laura Patiño han estado trabajando en la identificación de necesidades y formulación de propuestas que pudieran constituir nuestro aporte a dicha agenda nacional.

En esta primera entrega les compartimos en resumen y a rasgos generales algunas de esas necesidades y propuestas:

Regulación del teletrabajo

Siendo uno de los remedios para esta pandemia el distanciamiento social; el fenómeno de la des-

localización del trabajo, el teletrabajo y el trabajo a distancia, fueron acogidos por todos los actores de nuestra economía durante el Estado de emergencia decretado por el Gobierno dominicano, como mecanismos para asegurar la continuación de las actividades económicas y el mantenimiento del tejido productivo.

No obstante, pese a los diversos proyectos de legislación que se han propuesto ante la Cámara de Diputados y que a la fecha la mayoría de las empresas continúan operando de forma total o parcial bajo la sombrilla de esta modalidad, esta figura no se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico, por lo que su implementación ha sido empírica.

Sin lugar a dudas, la pandemia trajo consigo nuevas reglas de juego y la inminente adaptación de las estructuras empresariales de nuestra nación a una realidad inédita en el marco laboral mediante la implementación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), haciéndose imperante -pese a que subsistan las obligaciones asumidas en la relación empleador- empleador en el contrato primigenio- la instauración de una legislación diáfana y contundente que regule esta figura, su marco conceptual, principios rectores, los derechos y obligaciones de las partes, entre otros aspectos relevantes.

Para su implementación, será necesario establecer un marco regulatorio respecto a aspectos tan importantes como la definición de las jornadas de trabajo, que permitan diferenciarla del ré-

gimen de vacaciones y licencias, determinar el lugar de prestación del servicio, la modalidad, es decir, si se empleará de manera total o parcial, la duración del acuerdo de teletrabajo y los derechos digitales de los trabajadores que incluye el derecho a la desconexión digital y el derecho fundamental a la intimidad en cuanto concierne a mecanismos de control tales como la geolocalización o la videovigilancia. En esa línea argumentativa, es ineludible estatuir sobre los mecanismos de supervisión o control que podrá utilizar el empleador, de forma que, sea garantizada la privacidad domiciliar del trabajador más que además pueda protegerse la confidencialidad de la información de la empresa en el marco de la ciberseguridad.

Otros puntos neurálgicos que vale la pena considerar de cara a la instauración de un marco legal sobre teletrabajo en la República Dominicana son (i) la compensación por los gastos derivados de la provisión de servicios bajo esta modalidad; (ii) las condiciones para que una situación que suceda en el domicilio del trabajador, en ocasión o como consecuencia de su labor, se considere un accidente de trabajo y sus implicaciones, para los efectos de seguridad social; (iii) la digitalización de los servicios del Ministerio de Trabajo, especialmente en lo que respecta al registro de los contratos de trabajo, notificaciones y



requerimientos; (iv) las limitantes del proceso de inspección llevado a cabo por el personal del Ministerio de Trabajo para salvaguardar el cumplimiento de las normas laborales en el lugar de trabajo ante el consentimiento previo del trabajador; (v) las herramientas de las que deben disponer los diferentes actores del sistema que incluyan capacitación sobre teletrabajo y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) con foco en los sectores vulnerables y Mipymes, generar guías y recomendaciones de ciberseguridad y privacidad, mayor accesibilidad al internet.

La regularización de esta figura jurídica y su promoción trae consigo grandes ventajas, para los empleadores, los trabajadores y aún hasta para el mismo gobierno, desde la reducción de costos asociados a la operatividad de las empresas, establecimiento de sistemas de dirección por objetivo, aumento de productividad y la retención de recursos cualificados. Asimismo, promueve la flexibilización de la jornada laboral, mejora la calidad de vida y satisfacción laboral, incentiva la inclusión social, contribuye con el medio ambiente mediante el descongestionamiento de las vías públicas que constituye uno de los reclamos constantes de la sociedad en general.

El desafío al que nos enfrentamos es crear un esquema jurídico que contemple todos los aspectos fundamentales para la implementación del teletrabajo, al tiempo que se garantice las particularidades de esta figura en consonancia con los principios de un trabajo digno, de acuerdo a los preceptos constitucionales, y con ello fortalecer un proceso de cambio cultural para que esta modalidad de empleo forme parte de las opciones en el mercado laboral, bajo un esquema jurídico garantista para ambas partes.

II. Otros aspectos de carácter laboral.

A raíz de la declaración de la COVID-19 como pandemia por la Organización Mundial de la Salud y su impacto económico a nivel global y de manera particular en la República Dominicana nos permitió percatarnos de la carencia de regulaciones en ciertas áreas cuya existencia reduciría la incertidumbre de las empresas en la toma de decisiones ante eventos similares.

Así mismo se hace necesario otorgar estímulos a la iniciativa privada para la creación de empleos ya que los mismos impulsan la economía, por lo que, también hemos incluido en esta entrega algunas recomendaciones sobre esta materia.

A continuación, presentamos algunas propuestas legislativas que minimizarían el impacto social y económico que generan estos sucesos:

a) Ley de Seguro de Garantía del Empleo.

Entre otros derechos fundamentales nuestra Constitución consagra el derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social. Sin embargo,



ante esta situación sin precedentes como la que originó la pandemia del COVID-19 nuestra legislación en materia laboral y de seguridad social no permitía al sector empleador garantizar estos derechos a los trabajadores ya que ante un inminente cierre de operaciones, nuestro Código de Trabajo faculta a la empresa a suspender los efectos de los contratos de trabajo lo que tiene como consecuencia directa el no pago de salarios y esto a su vez implica que el trabajador quede sin cobertura de seguridad social por no estar cotizando, con el agravante de que la actual ley de seguridad social

no incluye un seguro que garantice ingresos a los trabajadores cuando los efectos de sus contratos estén suspendidos por una causa de fuerza mayor o inherente a la empresa, como sí ocurre cuando se trata de suspensiones por causas relacionadas con la persona del trabajador, tal es el caso, del subsidio por enfermedad común, subsidio de maternidad, subsidio de discapacidad temporal, entre otros.

Por tanto, se hace necesario introducir modificaciones al Código de Trabajo, a la Ley que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, a la Ley que crea el Institu-

to de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) así como a la Ley sobre estados de excepción de manera que se garanticen ingresos a los trabajadores durante periodos de suspensión como el acontecido a raíz de la pandemia, sin que esto conlleve una carga adicional para el empleador.

Los mecanismos adoptados para implementar el programa del Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado (FASE) permitieron identificar que las contribuciones al Seguro de Riesgos Laborales pueden constituir la fuente para la creación de un seguro de garan-

tía del empleo, sujeto a los estudios económicos correspondientes que permitan identificar el porcentaje que puede asignarse a estos fines.

Dicho seguro de garantía del empleo no solo otorgaría ingresos de naturaleza extrasalarial a los trabajadores durante determinados escenarios de suspensión de los efectos de sus contratos de trabajo sino también cobertura del seguro familiar de salud y aprovechamiento del tiempo de suspensión en capacitación de INFOTEP de acuerdo con su área de interés o de la demanda de los empleadores.

Para garantizar el empleo en condiciones excepcionales las empresas pueden acordar con sus trabajadores la flexibilización temporal de la jornada de trabajo que conlleve un ajuste salarial por lo que con este seguro se podría compensar la disminución de los ingresos de estos trabajadores.

b) Ley para la Promoción y Fomento del Primer Empleo en la República Dominicana.

Con esta ley se fomentará el acceso de los jóvenes en situación de desempleo, sub-empleo o empleo informal al trabajo formal y registrado, a la vez que promueve mayores oportunidades de acceso al mercado laboral a través de un empleo de calidad con protección social.

La población que se beneficiaría de las medidas adoptadas en virtud de esta ley comprende un rango de edad desde los 18 hasta los 25 años para lo cual deberá acreditar un título de bachiller y que se incorpore por primera vez a la ac-





tividad productiva en vínculo de subordinación. Las empresas que contraten jóvenes bajo este régimen especial podrían tener derecho a recibir un crédito tributario contra el Impuesto sobre la Renta o en el caso de las micro y pequeñas empresas el Estado podría asumir el costo de las contribuciones a la seguridad social de los salarios de esos trabajadores.

El Ministerio de Trabajo debe fungir como garante de los derechos de estos trabajadores para lo cual habilitará primeramente una Bolsa de Trabajo para el Primer Empleo que se alimentará de la información suministrada por los centros de educación superior la cual deberá ser puesta a disposición de las empresas interesadas en captar dichos recursos; así mismo, este Ministerio mantendrá el Registro Nacional del Primer Empleo el

PARA GARANTIZAR EL EMPLEO EN CONDICIONES EXCEPCIONALES LAS EMPRESAS PUEDEN ACORDAR CON SUS TRABAJADORES LA FLEXIBILIZACIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA DE TRABAJO QUE CONLLEVE UN AJUSTE SALARIAL

cual consistirá en una base de datos para el acceso, registro y fiscalización de estos contratos de trabajo, los cuales tendrán una duración máxima de 1 año, transcurrido el cual serán interpretados como contratos por tiempo indefinido, si no se produce la terminación por cualquiera de las partes.

c) Necesidad de una Ley de Seguro de Desempleo.

La experiencia vivida en la relación laboral con motivo de las restricciones impuestas por el COVID-19 han evidenciado la necesidad de que el país adopte una norma cuyo objeto sea proporcionar asistencia financiera temporal al trabajador desempleado regido por el Código de Trabajo, equilibrando los distintos factores como la obligación social del Estado y la participación del empleador y el empleado en las fuentes de financiamiento de ese seguro de trabajo.

Aunque ya se contempla en la Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social dicho seguro de desempleo no se ha implementado debido a que no se ha logrado el consenso entre los diferentes actores. Por lo que se hace necesario introducir modifica-

ciones a dicha ley mediante reglas claras que coadyuven a congeniar los intereses de dichos actores para llegar al consenso no alcanzado luego de casi 20 años de promulgación de la referida ley; en esta modificación deberá delimitarse claramente el objeto del seguro, los requisitos para ser beneficiario, la identificación de las fuentes de financiamiento del seguro, los montos del subsidio, sus características, las obligaciones del beneficiario, y las condiciones para la pérdida de su derecho, así como un régimen procesal y de infracciones y sanciones en lo referente al incumplimiento de la ley.

III. Medidas fiscales transitorias para la reactivación de la economía.

Las medidas propuestas, para la consideración de la Administración Tributaria, están dirigidas a proveer oxígeno a las empresas, a las MiPYMES, start-ups y a las personas físicas asalariadas y/o independientes; en este periodo de reactivación de la economía. Estas medidas presentan oportunidades para la generación de nuevos negocios y atracción de capitales del extranjero.

No obstante, consideramos oportuno que el Gobierno dominicano revise la estrategia nacional de desarrollo, particularmente en la parte impositiva para ampliar la base, simplificar procesos de pago, hacer recorte de gastos y alinear el sistema fiscal con la realidad pos Covid19.

a) Saldos a favor, compensaciones y deducciones.

- Aplicar saldos a favor para compensar obligaciones tributarias actuales, aún sea el pago prorrogado.

- Solicitudes de reembolso de saldos a favor de impuestos sin el requerimiento previo de una auditoría, aunque sí a una revisión expedita de manera tal que se produzca el reembolso dentro de los 30 días calendarios.

- 100% de deducibilidad del Impuesto sobre la Renta Corporativo de las donaciones realizadas a entidades sin fines de lucro acreditadas por el COVID-19 (solo por este motivo), ya sea en un solo período fiscal o en varios (3 máximo), dependiendo del monto donado.

- Todos los gastos de las empresas asociados a enfrentar la contingencia sanitaria para el inicio de sus operaciones y protección al personal y/o clientes frente al COVID-19, serán aceptados como gastos deducibles, siempre que cumplan con los requisitos establecidos para su deducibilidad.

- Debido a las pérdidas sustanciales que las empresas tendrán durante la recesión de la economía, estas empresas deberán poder compensarla en el mismo período fiscal o en los próximos dos períodos fiscales (obviando temporalmente la regla actual establecida para el aprovechamiento de las pérdidas en el lapso de tiempo de 5 años).

b) Eliminación o reducción de impuestos y/o retenciones.

- Directos.

- Eliminación o reducción de los anticipos para los períodos fiscales 2020-2022. En caso de reducción, establecer el pago de anticipos de forma semestral y sobre una base reducida.

- Eliminación del Impuesto a los Activos.

- Diferimiento o reducción (por ley) de los impuestos que pudieran derivarse de las reorganizaciones corporativas (deals,





M&A, escisiones, transferencia de activos). Implementar un procedimiento eficiente y simple para las mismas.

- Temporalmente suspender la retención del Impuesto sobre la Renta a los salarios, reportando el mínimo a la Tesorería de la Seguridad Social.

- Indirectos.

- Establecer el pago del ITBIS de manera trimestral y sobre la base del efectivo realmente cobrado, para que las empresas no tengan que financiar el ITBIS de su cartera al cobro.

- Establecer un ITBIS reducido a la industria turística y de restaurantes de un 5%.

- Implementar la aplicación de un ITBIS reducido al streaming, incluyendo a las empresas no residentes en RD que prestan este servicio desde el exterior, e ir aumentando hasta alcanzar el 18% cuando la economía haya sido reactivada.

- Reducir el ITBIS aplicado a las telecomunicaciones, en línea con lo sugerido con el streaming.

c) Incentivos.

- Incentivos para las empresas que elaboren productos de primera necesidad: guantes, mascarillas, ropa para médicos/pacientes, cualquier

material/sustancia necesitados en hospitales y clínicas; incluyendo la eliminación temporal del impuesto sobre la renta aplicable a las ventas brutas realizadas de una empresa de zona franca al mercado local.

- Establecer beneficios fiscales mediante ley, para el near shoring y centros logísticos de exportación, aprovechando nuestra excelente ubicación geográfica (exención de ITBIS, por ejemplo).

- Implementación de medidas fiscales para las MiPYMES. Aplicar como crédito fiscal al contribuyente que realice aportes económicos a estas empresas y a proyectos de emprendimiento (similar al crédito fiscal establecido en la Ley No. 108-10 para el Fomento de la Actividad Cinematográfica en la República Dominicana).

d) Precios de transferencia.

Respecto las transacciones con partes relacionadas (precios de transferencia): DGII permitirá la modificación de los estudios y contratos que avalan los precios pactados en transacciones entre partes relacionadas, para adaptarlos a la realidad del mercado. Como decíamos al principio, este es en resumen nuestro primer aporte, y sobre esta y otras propuestas estaremos entrando en detalle en próximas entregas, incluyendo las relativas a



los sectores energía, transporte aéreo, deporte, así como a las concesiones y la alianza público privada.

IV. Reactivación del sector turismo.

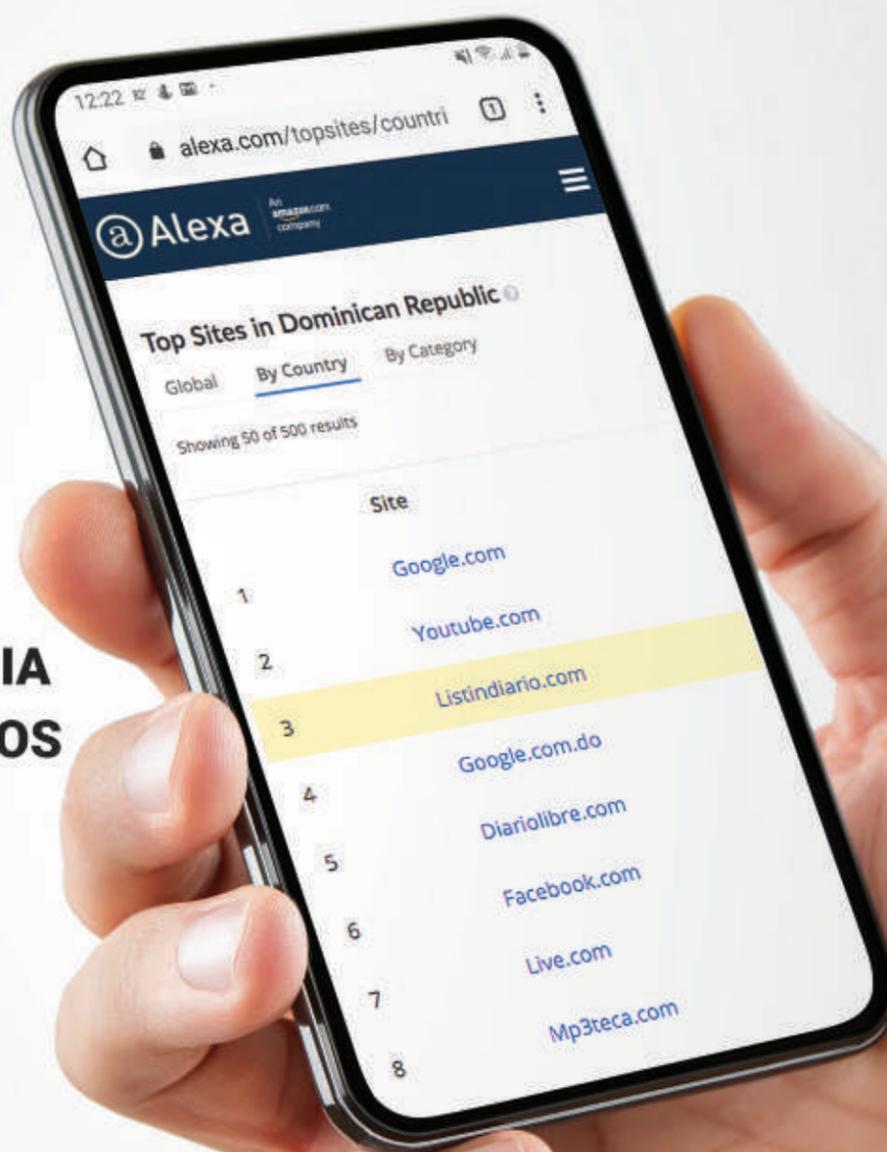
Ante las actuales circunstancias

es inminente contar con un marco legal que contemple un plan de promoción estructurado del turismo dominicano, pilar de nuestra economía del cual dependen una gran parte de los demás sec-

tores. En ese sentido, les invitamos a leer nuestra próxima entrega donde nos estaremos refiriendo a diferentes medidas que consideramos deberán implementarse para la reactivación del sector.

listindiario.com el SITE MÁS VISITADO de República Dominicana en Alexa Rank*

**130 AÑOS SIENDO
EL LÍDER DE LA PREFERENCIA
DE TODOS LOS DOMINICANOS**



Un producto comercializado por: 
digonetwork.net



* Ranking elaborado por la compañía Amazon de todas las páginas de internet. Este ranking se elabora a partir del tráfico.