



“SER JUSTOS ES LO PRIMERO...”

LA CRISIS DE LOS TRABAJADORES DOMINICANOS BAJO EL ACTUAL MODELO ECONÓMICO Y LOS DESAFÍOS DE UNA REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA MÁS JUSTICIA Y PROSPERIDAD

Informe de análisis y propuestas



Título:

“Ser justos es lo primero...”

La crisis de los trabajadores dominicanos bajo el actual modelo económico y los desafíos de una reforma al Código de Trabajo para más justicia y prosperidad. Informe de análisis y propuestas.

Ediciones Fundación Juan Bosch, Santo Domingo, 2015

(c) Fundación Juan Bosch, 2015

www.juanbosch.org

Calle Paseo de los Locutores 43

Ensanche Evaristo Morales, Santo Domingo, D.N.

Teléfono: (1809)4721920

fundación@juanbosch.org

Con el apoyo de Fundación SOL, Chile

www.fundacionsol.cl

Calle Miraflores 113, oficina 48, Santiago de Chile

Teléfono: (+562)6328141

contacto@fundacionsol.cl

Investigadores y colaboradores:

Carla Brega, Socióloga, Investigadora Fundación SOL, Chile

Gonzalo Durán, Economista, Investigador Fundación SOL, Chile

Marco Kremerman, Economista, Investigador Fundación SOL, Chile

Mauricio Maturana, Economista, Chile-Argentina

Matías Bosch, Cientista social, Fundación Juan Bosch, Rep. Dominicana

Jaime Rodríguez, Abogado, Rep. Dominicana

Bartolomé Pujals, Abogado, Rep. Dominicana

Edgar García, Abogado, Rep. Dominicana

Diagramación: Cynthia Matos (Ideográfica Estudio)

Impresión: Impresora Soto Castillo

Foto de portada: Matías Bosch C.

Fotos de interior: Tatiana Fernández G.



“SER JUSTOS ES LO PRIMERO...”

**LA CRISIS DE LOS
TRABAJADORES DOMINICANOS
BAJO EL ACTUAL MODELO ECONÓMICO
Y LOS DESAFÍOS DE UNA REFORMA
AL CÓDIGO DE TRABAJO
PARA MÁS JUSTICIA Y PROSPERIDAD**

Informe de análisis y propuestas

Índice

PRESENTACIÓN	11
RESUMEN EJECUTIVO	13
1. Nos estamos jugando el futuro del país	13
2. Los datos son contundentes: el modelo económico va bien, pero para casi nadie	14
3. Las reformas son necesarias, pero con sentido humano y de país	15
DEFINICIONES NECESARIAS	17
Institucionalidad laboral	17
Trabajo digno	18
Salario digno	19
Formalidad precarizante	20
Modelo económico	21
Sindicalización	21
1. EL MODELO ECONÓMICO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ES INSOSTENIBLE PORQUE ES IMPRODUCTIVO E IMPORTADOR	23
A. Estructura económica dominicana: ¿Qué se produce, quiénes emplean y cuán concentrada está la actividad económica?	25
Caracterización del sector Servicios en la economía dominicana	26
Caracterización del sector Industria en la economía dominicana	30
Caracterización del sector Agropecuaria en la economía dominicana	32
B. El fortalecimiento del modelo improductivo y de la importación genera dependencia externa y oportunidades para muy pocos	33
2. EL MODELO ECONÓMICO DESTRUYE EL TRABAJO, ES EMPOBRECEDOR Y SUMAMENTE INJUSTO AL DISTRIBUIR LA RIQUEZA	39
A. Una formalidad precarizante de la que muchos huyen	41
B. El alto nivel de desempleo no puede bajar porque el modelo lo impide	50
C. Los trabajadores hacen el bizcocho pero se quedan con la menor parte	54
D. Trabajadores produciendo mucha riqueza, pero son cada vez más pobres	58
Pobreza laboral o por ingresos del trabajo	66
Microsimulación 1: Línea de la pobreza laboral en US \$125	69
Microsimulación 2: Línea de la pobreza laboral en US\$150	70
3. EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA INSTITUCIONALIDAD HAN TERMINADO DESPROTEGIENDO AL TRABAJADOR DOMINICANO	73
A. La legislación laboral dominicana, incluyendo la de 1992, se ha generado	

en contextos de autoritarismo político y económico, sin participación de los trabajadores.....	75
B. En materia de salarios justos y participación de los trabajadores en el fruto de su trabajo, la Constitución y el Código de Trabajo son prácticamente letra muerta.....	79
C. Los trabajadores dominicanos padecen hoy su menor grado de organización y movilización, quedando desprotegidos y sin poder real en la defensa de sus derechos e intereses colectivos.....	82
D. Ante la institucionalidad vigente y la realidad del trabajo precario, la protección efectiva de derechos adquiridos y el valor del auxilio de cesantía queda en entredicho.....	87
E. ¿Por qué la gran empresa tiene tanto poder?.....	91
4. RECOMENDACIONES PARA MEJORES POLÍTICAS Y PARA LA ACCIÓN COLECTIVA.....	95
A. ¿Qué hacer con el Modelo?.....	96
B. ¿Qué hacer con el Código del Trabajo?.....	97
C. ¿Cómo empujar colectivamente estos cambios?.....	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	101

Índice de tablas y gráficos

GRÁFICOS

Gráfico 1	Tasa de crecimiento real del Producto Interno Bruto (%) de República Dominicana, 1992-2013	25
Gráfico 2	Sectores económicos y su participación en el PIB nacional	26
Gráfico 3	Aportes al PIB de cada sector productivo (Sin “Impuestos a la producción netos de subsidios”)	27
Gráfico 4	Principales sectores de la economía que dan trabajo (en porcentajes %)	27
Gráfico 5	Evolución de sectores que más crean empleo	29
Gráfico 6	Sectores de la Industria dominicana	31
Gráfico 7	Mercados Altamente concentrados en R.D.	32
Gráfico 8	Evolución de la Balanza Comercial	34
Gráfico 9	Balanza Comercial entre República Dominicana y EE.UU (En millones de dólares)	35
Gráfico 10	Balanza Comercial entre países y EE.UU en el marco del DR-CAFTA (En millones de dólares)	36
Gráfico 11	Elasticidades Producto-Empleo en las principales Actividades Económicas	41
Gráfico 12	Contribución de cada sector a la variación de la tasa de empleo 2011 a 1996, puntos porcentuales	42
Gráfico 13	Población ocupada según nivel de educación	43
Gráfico 14	Porcentaje de Población ocupada según grupo ocupacional	43
Gráfico 15	Ocupados en los Sectores Formal e Informal según Categoría Ocupacional (15 años y más) Excluye al Sector Agrícola, Año 2013	44
Gráfico 16	Relación del empleo informal y crecimiento económico	45
Gráfico 17	Ingresos promedio por hora en RD\$ según Grupo Ocupacional y Sector (15 años y más), año 2013	47
Gráfico 18	Ingresos promedio por hora en RD\$ según Grupo Ocupacional (mayores a 15 años) Año 2013 (excluye al sector agrícola)	48
Gráfico 19	Ingreso promedio por hora en RD\$ según nivel de educación	49
Gráfico 20	Coficiente empleo-población (mayores a 15 años)	51
Gráfico 21	Porcentaje de la Desocupación Ampliada, Abierta de la TGP y Crecimiento Económico en República Dominicana	52
Gráfico 22	Tasa de desocupación ampliada de República Dominicana (%), 1960-2013	53
Gráfico 23	Índice Salario Mínimo Real Empresas Grandes 1979-2012	54
Gráfico 24	Índice Salario Mínimo Real Empresas Medianas 1979-2012	55
Gráfico 25	Productividad laboral e ingreso real (índices en logaritmo) e ingreso real por hora según nivel educativo, RD\$ reales de 2005	55
Gráfico 26	Índice de Productividad Media e Ingreso Promedio Real de los Trabajadores 2000-2013 (2000=100.0)	56
Gráfico 27	Participación de la remuneración del trabajo en el PIB, 2000-2013	57
Gráfico 28	Trabajadores perceptores de ingresos de 15 años y más con ingreso mensual bajo el sueldo mínimo empresarial (RD \$11,292) por categoría, año 2013	58
Gráfico 29	Cantidad y porcentaje de ocupados formales e informales según Categoría Ocupacional, 2013	59
Gráfico 30	Mediana del Ingreso mensual por percentiles de ingreso seleccionado	60
Gráfico 31	Trabajadores perceptores de ingresos según ingreso mensual (con mediana), año 2013	62
Gráfico 32	Trabajadores sobre y bajo ingreso mensual equivalente a la Canasta Familiar mínima (1° quintil), Año 2013	65
Gráfico 33	Línea canasta 1er quintil (RD\$11,969), versus ingreso promedio mensual de los trabajadores formales e informales según quintil, año 2013	66
Gráfico 34	Porcentaje nacional de población bajo la línea de pobreza laboral, años 2000-2013	68
Gráfico 35	Porcentaje de población bajo la línea de pobreza autónoma por sexo, años 2000-2013	69
Gráfico 36	Porcentaje de población bajo la línea de pobreza autónoma según línea, año 2013	70
Gráfico 37	Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados según sector (2011, 2012, 2013)	86

Gráfico 38	Cantidad de Trabajadores/as según Años Laborando en la Empresa Actual y Rango de Ingresos al Mes, año 2013	87
Gráfico 39	Evolución de afiliados y cotizantes en el Sistema Dominicano de Pensiones	88
Gráfico 40	Evolución de la Cantidad y Densidad de los Cotizantes (septiembre 2003-septiembre 2014)	89
Gráfico 41	Distribución de cotizantes de pensiones al 30 de septiembre de 2014	90
Gráfico 42	Empleo en las microempresas, gobierno y zonas francas	92
Gráfico 43	Distribución porcentual de establecimientos comerciales por Provincias	93
Gráfico 44	Principales clientes de las microempresas	94

TABLAS

Tabla 1	Peso de cada actividad en el sector servicios de República Dominicana	28
Tabla 2	Composición sectorial del empleo por porcentajes	29
Tabla 3	Distribución del empleo formal e informal según tamaño de las unidades económicas, año 2012	49
Tabla 4	Tasa Global de Participación en R.D. (2000-2013)	51
Tabla 5	Ingreso mensual mínimo, máximo, promedio y mediana (perceptores de ingresos) por percentiles de ingreso seleccionados, en RD\$ para el año 2013	59
Tabla 6	Trabajadores perceptores de ingresos según ingreso mensual, año 2013	61
Tabla 7	Trabajadores perceptores de ingresos según ingreso mensual (con mediana), año 2013	61
Tabla 8	Trabajadores perceptores de ingresos de 15 años y más con ingreso mensual bajo el sueldo mínimo empresarial (RD\$11,292), año 2013	63
Tabla 9	Trabajadores perceptores de ingresos según ingreso mensual según canasta mínima (RD \$11.969), año 2013	64
Tabla 10	Ingresos promedio mensual de los trabajadores perceptores de ingresos de 15 años y más, año 2013	65
Tabla 11	Porcentaje de población bajo la línea de la pobreza laboral, años 2000-2013	67
Tabla 12	Porcentaje de población bajo la línea de la pobreza laboral por sexo, años 2000-2013	68
Tabla 13	Salarios mínimos establecidos por el Comité Nacional de Salarios en 2013 y 2014	81
Tabla 14	Listado de Sindicatos, Federaciones, Confederaciones de Trabajo en República Dominicana (al 1ero de diciembre de 2011)	84
Tabla 15	Distribución de establecimientos económicos privados por tamaño, 2007	91
Tabla 16	Empleos generados por las Microempresas, pequeñas y medianas	91

Sed justos es lo primero, si queréis ser felices.
Juan Pablo Duarte, Padre de la Patria dominicana

La existencia de la nación dominicana se fundamenta principalmente en el trabajo, éste se declara como base primordial de su organización social, política y económica y se le erige en obligación ineludible para todos los dominicanos aptos. En consecuencia (...) se reconoce el derecho de todas las personas al trabajo y la obligación del Estado de propiciar y garantizar las condiciones indispensables para hacer efectivo el ejercicio de este derecho.

Artículo 2, Constitución de la República Dominicana,
proclamada el 29 de abril de 1963

“Esta tierra es de los dominicanos, no de un grupo de dominicanos; su riqueza es para los dominicanos, no para un grupo de dominicanos; su destino es el de la libertad, no el de la esclavitud; su función es unirse a América en un camino abierto y franco hacia el disfrute de todo lo que significa la libertad pública y la justicia social”.

Juan Bosch, 20 de octubre de 1961

Presentación

De nada servirán el Pacto Educativo, las nuevas políticas en materia de educación, infancia y salud de los dominicanos, la Estrategia Nacional de Desarrollo, las políticas de apoyo al emprendimiento, entre otras notables iniciativas de los últimos años, si la condición de pobreza de la mayoría del Pueblo dominicano no puede cambiar, por más que nos esforcemos, porque las reglas del juego sigan estando en función de los intereses de una minoría que se ha beneficiado de un modelo económico injusto y que no genera prosperidad, donde la renta del gran capital está por encima del trabajo y la producción, verdaderos motores de desarrollo y bienestar. Y para que esto cambie, debemos unir ideas y voluntades entre todos y todas.

Con la finalidad de aportar al debate nacional sobre la condición de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras, la situación de pobreza generalizada, la creciente demanda de nuevas políticas económicas y sociales, y la perspectiva de una posible reforma del Código de Trabajo, se ha querido desarrollar un estudio que intente realizar un análisis riguroso, crítico y alternativo a la mirada dominante sobre el modelo económico de la República Dominicana y la dinámica que existe entre éste y el sector trabajo, apoyándose en análisis estadísticos propios así como en fuentes de reconocida aceptación.

Este informe es el resultado de la colaboración entre la Fundación Juan Bosch y la Fundación SOL, entidad chilena de gran prestigio, dedicada a los estudios y la reflexión sobre la situación del trabajo.

La metodología que se ha utilizado para la realización de este informe ha sido principalmente una revisión bibliográfica exhaustiva, junto con el aporte del trabajo estadístico, procesando los microdatos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) que realiza el Banco Central de la República Dominicana, correspondiente al periodo 2000-2013.

El informe se encuentra ordenado en tres secciones.

El primero intenta describir y poner en evidencia las principales características del modelo económico vigente en la República Dominicana. Veremos cuál es la matriz productiva del país, la importancia creciente del sector servicios y comercio, conformando una economía importadora e improductiva, que produce dependencia externa y hace inviable un proyecto de bienestar colectivo, pues destruye las bases de una economía sustentada en el trabajo.

En el segundo capítulo se analiza la relación entre el modelo económico y la vida de los trabajadores y trabajadoras, atendiendo principalmente a los siguientes aspectos: la importante desigualdad en tér-

minos de ingresos que atraviesa a la sociedad dominicana; la formalidad precarizante que no promueve empleo digno; la relación entre salarios y productividad que ha beneficiado continuamente a los dueños del capital en desmedro del sector trabajo; y para terminar, un detallado análisis estadístico acerca de la dramática situación de los ingresos de los trabajadores del país condenados a la pobreza, si sigue primando la lógica heredada hasta hoy.

Posteriormente, en el tercer capítulo, se presenta un análisis de la institucionalidad actual, especialmente las leyes económicas y el Código de Trabajo de 1992, y sus serias limitaciones para proteger la dignidad de los trabajadores y contribuir a la transformación de esta realidad, más ahora con la ofensiva del sector gran-empresariado para la reforma del código laboral. Vemos la legislación como parte clave de la solución, aunque no sea el “problema nacional”, como intenta posicionar hoy el gran-empresariado.

El Código de Trabajo es una especie de guardián de los derechos de los trabajadores, pero sin uñas ni colmillos, socavado cada vez por las múltiples leyes paralelas que benefician al capital y por la dinámica de la economía, agudizada por una desoladora situación de desorganización y desmovilización de los trabajadores y trabajadoras. Apenas el 6% de los trabajadores no públicos se encuentra sindicalizado y una gran desarticulación existe también entre los pequeños, medianos y microempresarios no obstante son más del 90% de las empresas del país. El gran-empresariado, por su parte, cuenta con más de 30 organizaciones y un enorme poder mediático e institucional, absolutamente asimétrico con su verdadero aporte al trabajo y la producción en el país.

Por último, se presentan propuestas para mejores políticas en materia económica y laboral, que incluyen recomendaciones específicas para una reforma constructiva y justa del Código de Trabajo, siempre desde una óptica de que es la acción colectiva lo que puede hacer esto posible.

Un aporte que se ha querido hacer es poner a disposición del lector una enunciación de definiciones de conceptos claves, que es importante para tener en claro la óptica del informe y a la vez usar los términos sin ambigüedad ni equívocos, con el mayor rigor académico posible.

Queremos, a manera de cierre de esta presentación, agradecer enormemente la colaboración de algunas entidades y profesionales que han ayudado generosamente y han facilitado la producción de estos análisis: Departamento de Cuentas Nacionales y Estadísticas Económicas del Banco Central de la República Dominicana; la Unidad Metodológica Económica, Documentación y Clasificaciones del Departamento de Estadísticas Económicas de la ONE; También la Universidad APEC (República Dominicana) y la Junta de Vecinos de Capotillo Oeste (Santo Domingo, República Dominicana), entre otros.

Y por supuesto a quienes han trabajado y contribuido a que este informe vea la luz: Mauricio Matu-rana, Gonzalo Durán, Marco Kremerman, Carla Brega, Jaime Rodríguez, Bartolomé Pujals y Edgar García.

Que sea de provecho para todos y todas.

Matías Bosch Carcuro

Director Ejecutivo

Fundación Juan Bosch

Resumen ejecutivo

1. Nos estamos jugando el futuro del país

Al concluir el presente informe, los autores llegan a la convicción de que carece totalmente de fundamentos que se diga que en la República Dominicana actual, con el modelo de crecimiento económico vigente, el simple “empleo formal”, tal y como se vive en general, sea equivalente a dignidad y libertad para los dominicanos y las dominicanas.

Junto con esto, se llega a la convicción de que las reformas y esfuerzos hechos por una Estrategia Nacional de Desarrollo, un Estado social y democrático de Derecho, convertir a la Educación en pilar de la prosperidad del país con más recursos e institucionalización, dotar a la niñez y a la juventud de más protección, caerán en saco roto si el trabajo en República Dominicana se sigue deteriorando, si el país se vuelve cada vez más improductivo y sin oportunidades, y si grupos minoritarios imponen sus intereses sectoriales a toda la población, contrariando los fundamentos de la democracia y la justicia social.

El modelo de crecimiento económico vigente es insostenible, destruye el trabajo, es empobrecedor y es injusto, constituyendo relaciones productivas y laborales a favor de una ínfima minoría de patronos que hacen del empleo formal algo muy distante a lo que puede ser entendido como empleo digno. Se genera, con esto, una sociedad desigual y segregada, llena de frustraciones, dolores, desánimo, falta de confianza en el país y deterioro de la convivencia social.

El discurso con que el sector gran-empresario justifica sus “reformas” al Código de Trabajo, intenta dejar establecido que sus posiciones y exigencias representan las necesidades de todo el empresariado dominicano y la necesidad de la mayoría del pueblo de contar con empleos formales. Pero eso no es cierto.

Los trabajadores y las trabajadoras de República Dominicana están “con el agua al cuello”, sucumbiendo en sus condiciones de vida ante tres presiones fundamentales: un modelo de crecimiento económico que es improductivo, concentrado e importador; una institucionalidad que sistémicamente les desfavorece y desprotege; y un grado demasiado bajo de organización, movilización y participación en la defensa de sus intereses y derechos.

2. Los datos son contundentes: el modelo económico va bien, pero para casi nadie

República Dominicana tiene una matriz productiva que basa su crecimiento económico en el sector servicios, con una participación del 61% de este sector en el PIB nacional para el 2013. Además, su aporte al producto nacional se ha ido incrementando en desmedro de sectores más productivos, como el sector industrial y agropecuario.

Debido a que la economía dominicana se basa en el sector servicios, la capacidad de exportación ha bajado notablemente impactando de manera negativa en la balanza comercial del país. La estructura productiva dominicana es oligopólica, es decir, está concentrada en pocas empresas, constituyendo un poder de mercado que facilita la apropiación de más beneficios a favor de una minoría de la población.

El modelo económico genera cada vez menos trabajo: entre los años 1991 – 1995 por cada punto porcentual de crecimiento económico, la economía aumentaba su demanda de trabajo en casi un 1%. En cambio para los años 2000 y 2006, por cada punto de crecimiento, se demandaba sólo un 0.14% del empleo. Esto se explica por la disminución en la elasticidad producto empleo en todos los sectores económicos del país, ya que la economía en su conjunto, necesita menos trabajo humano para producir ganancias.

El 40% del total de los bienes que se demanda en el país (demanda doméstica) está abastecida por medio de importaciones. El modelo importador es gran negocio pero de unos pocos, que significa al país vivir de una economía más dependiente de factores externos y no de la capacidad productiva interna. Según un informe realizado por la Universidad de Harvard a pedido del Ministerio de Economía, el 75% del crecimiento entre los años 2001 y 2011 se registró en el sector no transable (es decir, bienes que no se exportan).

No es extraño que un modelo de crecimiento improductivo como este, requiera principalmente de una fuerza de trabajo poco calificada y con sueldos que en su mayoría no alcanzan para asegurar las condiciones de su reproducción (sobrevivir en condiciones mínimas requeridas y sostener a su descendencia).

Los altos índices de informalidad se pueden ver como una vía de escape por los bajos ingresos que tienen los trabajadores en el sector formal. De hecho, si se observa según “Grupo Ocupacional” para el año 2013, la mayoría trabajadores del sector informal tienen mayores ingresos que los trabajadores del sector formal. Esta es una de las consecuencias de una “formalización precarizante” que genera el sistema productivo: las personas no tienen empleo seguro en el tiempo, no es protegido ni tiene salarios dignos que permiten una vida decorosa. Mientras tanto, la riqueza producida aumenta y también lo que produce el trabajador, con una brecha más grande entre el bizcocho que crece y el pedacito que le toca a los trabajadores y trabajadoras.

Pese a que la economía ha crecido en promedio un 6% en los últimos 8 años, la “formalización precarizante” ha generado un deterioro del 27% en el ingreso real de los asalariados para los últimos 10 años. Así mismo, la participación de la remuneración de los trabajadores en el PIB nacional bajó de un 47.2% para el año 2000, a tan sólo un 24.3% en el 2013, es decir, de cada 100 pesos generados por la economía, sólo 24 se usaban para remunerar a los obreros y empleados. Sólo una ínfima parte de los actores de la actividad económica ha podido disfrutar de los frutos del trabajo, mientras que la mayoría de los trabajadores no pueden obtener un salario digno que les permita acceder a oportunidades de movilidad social.

La precariedad de los ingresos es notoria. Solo el 5% de los trabajadores gana salarios por sobre los RD\$40,000. Y un 80% de los trabajadores obtiene ingresos por debajo de los RD\$20,000. El 50%

de los ocupados recibe ingresos inferiores a los RD\$9,000 mensuales. En el 78% de los ocupados, no existe mucha desigualdad en tanto que la normalidad son los ingresos bajos (inferiores a RD\$16,703); la mayoría la pasa muy mal, mientras les dicen que la economía “crece” y va “bien”.

El 63.1% de los ocupados recibe en un ingreso mensual inferior a una canasta familiar del 1er quintil de ingresos (con menores ingresos). Por su parte, sólo un 3.38% de los ocupados puede costear cuatro canastas mínimas o más con su ingreso mensual. En relación a la pobreza, de 17 países de la Región, República Dominicana tuvo el peor desempeño en reducción de pobreza vía salarios mínimos reales.

Haciendo una simulación con los datos, si la línea de pobreza se fijara en los US\$150 ó RD\$6,372 (RD\$5,673 rural), la pobreza laboral inicial aumentaría, por sólo efecto estadístico, en un 13.85%, pasando de 58.2% a 72.05%. Es decir, si la línea de la pobreza laboral se sitúa en US\$150 para 2013, el 72.05% de la población se encuentra en situación de pobreza.

Además, en el país existe un “desempleo estructural” alto, que supera el 15% para los últimos 14 años. El desempleo estructural es permanente y no puede reducirse a corto plazo, ya que depende de la dinámica del sistema productivo. Además, la mayoría de los trabajadores no duran más de 3 años en sus puestos de trabajo.

3. Las reformas son necesarias, pero con sentido humano y de país

En este escenario, las propuestas que han sido hechas por el sector gran-empresariado para supuestamente “reformular” el Código de Trabajo y, con ello, favorecer el aumento del empleo formal, carecen de fundamento en el sentido de que el empleo formal en República Dominicana está prácticamente estancado y no significa prosperidad ni bienestar duradero.

La informalidad es uno de los principales argumentos que utiliza el sector privado para llevar a cabo una “flexibilización” del código laboral a través de una reforma que tendría como efecto desposeer a los trabajadores de los pocos derechos que tienen con el actual Código. Los motivos que argumenta el sector privado es que el Código actual genera “sobrecostos excesivos” para empresas que se ven impedidas de contratar o se ven obligadas a despedir empleados. El sector gran-empresarial manifiesta que agregando “libertad” al mercado de trabajo, se generarían más puestos de trabajo y por tanto aumentaría la formalidad, como si ésta fuera una solución para obtener oportunidades de movilidad social por medio de un salario digno.

Los gran-empresarios insisten en lo elevado del “costo laboral”, cuando en verdad la mayoría del país carga con un elevado “costo patronal” traducido en altas ganancias, pobres salarios, destrucción del empleo, concentración de mercados y créditos, inequidad en la carga tributaria que pesa sobre la mayoría de los trabajadores y pequeños productores. Ni ese “costo patronal” ni la calamitosa situación de los salarios están autorizadas para ser debatidas, sencillamente son un tema prohibido, un tabú.

A nuestro juicio, esas propuestas a lo único que apuntan es a destruir o disminuir las escasas ventajas que aún tiene un segmento de los trabajadores cada vez más pequeño, en particular cuando nos referimos al auxilio de cesantía. El alargamiento de la jornada laboral, el establecimiento y aumento de la duración del empleo de aprendizaje, entre otras propuestas que incluyen prohibir el uso de teléfonos celulares y redes sociales digitales, no tienen relación científicamente verificable con los obstáculos principales que tiene el crecimiento y dignificación del empleo formal en el país.

Por su parte, la mayoría de micros, pequeñas y medianas empresas requieren un modelo económico favorable a la producción, la generación de valor agregado, el crédito accesible, una carga fiscal más justa, el emprendimiento, el aumento de los salarios y el poder de compra de los trabajadores y trabajadoras, y una efectiva disminución de la inmensa pobreza que hay en el país.

El modelo que se ha impuesto en el tiempo y su aparato jurídico es insostenible e injusto no sólo con la inmensa mayoría de los trabajadores, sino también con la inmensa mayoría de los productores: atenta contra el país.

Es necesario e imperioso que el conjunto del país se involucre en la discusión de las reformas al Código de Trabajo. Ningún código ni aparato legal puede ser beneficioso para la sociedad si no se convierte en un movimiento por más conquistas sociales. Tan importante y estratégico para la vida digna del pueblo dominicano es la discusión sobre el Código de Trabajo, como lo ha sido el cumplimiento del 4% del PIB para la Educación en el Presupuesto del Estado.

Las reformas que se introduzcan deben apuntar no sólo a salvaguardar las contadas garantías ya existentes en el Código de 1992, sino a lograr superarlas y conseguir una ley laboral que sea el fruto de un proceso democrático, en verdad representativo de las necesidades, los intereses y la realidad de la mayoría de los trabajadores en cuanto a salarios, participación en las ganancias de las empresas, auxilio de desempleo y despido, jornada laboral y, muy importante, la sindicalización, que ha sido sometida a una política de desmonte sistemática y brutal. Sin democracia en el lugar de trabajo, es imposible la justicia laboral, la justicia económica ni la justicia social. Y se hace imperioso rescatar el aparato productivo del país, sin lo cual tampoco habrá trabajo digno.

Por estas razones, el presente informe plantea propuestas de mejores políticas y de acción colectiva. En síntesis, el país debe encaminarse a un nuevo Pacto por la producción, el trabajo y los derechos sociales del pueblo dominicano, haciendo lo que nunca se ha hecho: estableciendo políticas económicas, productivas y laborales en democracia y democráticamente, a favor de toda la colectividad, apoyando a trabajadores y empresarios productivos, haciendo políticas más equitativas que no privilegien a sectores por su capacidad de influencia, poder mediático o de otra índole.

Es necesario que la discusión del Código de Trabajo se haga en espacios transparentes y con verdadera representatividad, proporcional en el sentido de que mientras la minoría (el gran capital) está archi-organizado y representado, los trabajadores están cada vez más desarticulados. Se necesita reformar el sentido y el funcionamiento del Comité Nacional de Salarios, cuyo ejercicio no sintoniza con la realidad de la mayoría de los ciudadanos. Hay que garantizar salarios verdaderamente dignos y una participación realmente justa y efectiva en las ganancias de las empresas. Hay que fortalecer, promover e incentivar la existencia y buen desempeño de los sindicatos.

Se hace imprescindible para la viabilidad del país y la sociedad dominicana, rescatar el espíritu de justicia que encarnó el proyecto trinitario de la Independencia y el sentido del proyecto democrático de 1963 y 1965, en cuanto a que sea el trabajo y no la ganancia del gran-capital el fundamento de la Nación, el eje de todas las políticas públicas y de las normas de convivencia en materia económica y social.

Esperamos que con este trabajo el lector pueda tener más herramientas para comprender la dinámica de cómo el modelo social y económico genera las dramáticas condiciones en que se encuentran los trabajadores dominicanos, y que una reforma del Código, como se está queriendo realizar, no mejoraría la dinámica del sistema productivo y empeoraría aún más las condiciones de los trabajadores.

Sobre todo, esperamos contribuir a la reflexión, al debate y la construcción de los imprescindibles consensos para transformar la sociedad dominicana en pos de la auténtica libertad, la dignidad humana, la prosperidad, el bienestar y la justicia social.

Definiciones necesarias

La discusión sobre la realidad del trabajo y de los trabajadores trata sobre la dignidad de las personas, de sus derechos esenciales y de la situación de la justicia social, es decir es una discusión técnica y política. Esto implica que se fundamenta en datos pero también en las premisas, concepciones y principios rectores de quienes participen en el debate. El uso de los conceptos, además, debe ser riguroso y fundamentado en las investigaciones y avances de la ciencia, para no correr el peligro de usarlos de manera meramente retórica.

Para iniciar este informe, se presentan unas definiciones básicas, necesarias a la hora de dejar explícito el enfoque teórico, técnico y ético del mismo, y a la vez dejar establecido el uso de los conceptos en el documento.

Institucionalidad laboral

Todo país posee una regulación de las relaciones del trabajo especificadas en su institucionalidad laboral, cuyos principios suelen ser de carácter constitucional, pero a la vez están regulados específicamente por un Código Laboral o Código del Trabajo. La regulación laboral suele estar abocada tanto a las relaciones individuales de trabajo, como a las colectivas; esto es, fijar normas del derecho individual (del trabajador y el empleador) y colectivo del trabajo (de los trabajadores, la organización sindical, gremial y de empleadores).

La función de la institucionalidad laboral es pues, regular la relación entre capital (empleadores) y trabajo (la fuerza laboral). Esta relación es desigual e inherentemente de poder, y el objetivo es normar los intereses contrapuestos de ambas partes. Las distintas institucionalidades suelen beneficiar de forma más o menos evidente a los trabajadores o a los empleadores, pero ciertamente instituyen pisos mínimos para el establecimiento de relaciones laborales, aunque éstos no siempre son respetados.

Además es común que los distintos países se acojan a las normas internacionales, principios y derechos fundamentales del trabajo, como las promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT fue fundada en 1919 después de la Primera Guerra Mundial y hoy se plantea como objetivo promover los derechos laborales, mejorar la protección social, fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo y fomentar oportunidades de “trabajo decente”. El propósito del

desarrollo de normas internacionales del trabajo, según señala la propia OIT, es constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, que tenga a su vez un sistema de control de aplicación a escala nacional.

Trabajo digno

La discusión entre los teóricos europeos sobre el fin de la sociedad del trabajo ha quedado más bien atrás, reconociéndose que aunque las formas de trabajar ciertamente han cambiado sus características desde la modernidad, es justamente el trabajo el vínculo social fundamental. Es así como el debate actual gira en torno a cómo es que el trabajo “debiese ser”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció esta preocupación ya en 1999, introduciendo la noción de “trabajo decente” (Espinoza, 2003)¹. Esta noción ha avanzado hasta convertirse en un programa desde 2008 (el Programa de Trabajo Decente), con objetivos estratégicos muy claros: (1) crear trabajo, (2) garantizar los derechos de los trabajadores, (3) extender la protección social y (4) promover el diálogo social. A éstos se suma como objetivo transversal la igualdad de género. Para la OIT, “el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir de la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.”²

La concepción del trabajo decente de la OIT se fundamenta, como es posible entrever, en un marco actual de no respeto por la legislación laboral en general, así como la agudización de la desigualdad (la profundización de la brecha entre ricos y pobres); de tal modo que el trabajo decente se presenta como una noción democrática y que defiende los derechos de los trabajadores.

No obstante esta impresión, es necesario ver más allá de la consigna y preguntarse qué se entiende por trabajo: la OIT es clara en declarar que el trabajo no es sólo algo que se intercambie por dinero, un bien de comercio (una mercancía), sino que es una actividad más amplia y fuente de dignidad de las personas. Sin embargo, es claro que el trabajo se vende, es decir, no se puede evitar que sea convertido en una mercancía; de ese modo, el objetivo de la regulación que promueve la Organización Internacional del Trabajo es el de “poner límites a su nivel de mercantilización”³. De acuerdo a esto, el trabajo no puede ser bajo condiciones forzosas, como señalan Ghiotto y Pascual (2010), no puede ser un trabajo no-asalariado (o sub-asalariado), en condiciones similares a la esclavitud. El trabajo decente y las medidas de la OIT, se enfocan pues a limitar las horas de trabajo, hacer respetar la institucionalidad mínima y tomar medidas para proteger a los más vulnerables.

En concreto, la OIT propone que ese trabajo forzoso debe convertirse en trabajo decente, donde se goce de un mínimo poder económico y democrático para salir de la marginalidad; esto sería, incluirse una relación salarial. Es este sustento epistemológico del trabajo para la OIT el que sin duda tiene consecuencias políticas, como lo señalaran Ghiotto y Pascual (2010), en el fondo, el trabajo decente “tiene como fin la incorporación de las masas de trabajadores precarios dentro del circuito del salario. Esto implica reimponer la monetización en las relaciones sociales, vía salario.”

Con esta noción de “trabajo decente” contrasta con la de “trabajo digno”, impulsada por algunos movimientos sociales latinoamericanos en la década de 1990. Bajo la perspectiva del trabajo digno, el empleo entendido netamente como el salario no es lo sustancial, como sí lo es la forma de organización

¹ Espinoza, Malva (2003). “Trabajo decente y protección social”. Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo.

² <http://ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>

³ “Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo” Ghiotto, Luciana. Pascual, Rodrigo. Revista Herramienta N°44, Junio de 2010. Disponible en <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-44/trabajo-decente-versus-trabajo-digno-acerca-de-una-nueva-concepcion-del-tra>

que se da el colectivo, orientada hacia el interés general. El concepto “se centra en una comprensión de la actividad laborativa humana como no-mercantil y no-individual, sino basada en el bienestar de la comunidad. La noción de *dignidad* aparece aquí como disruptiva y anticapitalista” (Ghiotto y Pascual, 2010). A la vez que se afirma la importancia del trabajo como creación, se propone desbordar las relaciones salariales impuestas por el capital; así la dignidad implicaría la recuperación de la humanidad, la conciliación entre las esferas política y económica que constituyen al trabajador como sujeto.

La noción de trabajo digno entiende que no basta con la abstracción de ser libres e iguales en el plano de los derechos liberales, pues existe la obligación de vender(se) como fuerza de trabajo. En ese entendido, el problema es la propia economía de mercado. Esto no es contradictorio con la búsqueda de mejores condiciones laborales (sería descabellado oponerse al trabajo decente), pero dicho objetivo es trascendido a través de la búsqueda de la generación de otro tipo de relaciones sociales, unas que no sean de explotación.

Con todo, la concepción del trabajo digno es una cuestión fundamentalmente política, que cuestiona el fundamento de la organización social capitalista aunque nace en su seno. Al concebir el “trabajo decente” como objetivo, lo que se busca es la regulación de la actividad trabajo para lograr “menos explotación”; al plantear el trabajo digno, se busca recuperar la noción de trabajo como una actividad que no se agota en la obtención de un beneficio monetario individual (la remuneración) y es una cuestión de la comunidad entera (Ghiotto y Pascual, 2010). El trabajo digno es expresión de humanidad y cuestiona las relaciones mercantiles, cuestiona a la misma sociedad productora de valor. El trabajo decente es lo mínimo, el trabajo digno es el trabajo humanizado y democratizado.

Salario digno

Para entender el planteamiento de un salario digno, es necesario entender la fijación de salarios (el pago por la actividad laboral que permite la reproducción de la fuerza de trabajo). Primero, el salario mínimo es concepto que surge hace casi cien años y que tiene como objetivo establecer por Ley un piso salarial obligado a partir del cual se deben fijar los salarios. El objetivo central es actuar sobre la explotación a la cual se ven sometidos los trabajadores, dada la evidente asimetría de poder entre éstos y las empresas.

Con frecuencia, varias investigaciones, hacen alusión a que los “mercados” laborales no operan bajo los supuestos de una economía perfecta, es decir, existen distorsiones, que provocan imperfecciones que deben ser tratadas. Una de ellas es el llamado monopsonio en la demanda de trabajo (Saget, 2011⁴). Esto quiere decir que las empresas, tienen una posición privilegiada para determinar las condiciones de “compra” hacia la fuerza de trabajo disponible. Ello se da fundamentalmente por la concentración económica de las industrias y por el bajo poder que tienen los trabajadores. En los hechos esto resulta en fijación de contratos unilaterales de trabajo (en la mayoría de los casos) y una presión de los salarios hacia la baja (en el entendido de que los empresarios buscan minimizar los costos de producción). En este contexto, la fijación de Salarios Mínimos normativos (por Ley o por acuerdos contractuales), emerge con una poderosa herramienta que va en la dirección de proteger al trabajador.

El salario mínimo es un concepto transversalmente desarrollado y reconocido. Dentro de ello, destacan los Convenios 26 y 131 de la Organización Internacional del Trabajo. En ellos se entregan lineamientos para los mecanismos de fijación de salarios mínimos e impulsa su fijación. Otra expresión respecto al fundamento implícito de la existencia de los pisos salariales se encuentra en la Declaración

⁴ Saget, C (2011). “Apuntes de Clase Salario Mínimo”, Master in Applied Labour Economics for Development, Turin, Italy.

Universal de los Derechos Humanos de 1948 en su artículo 23. Finalmente, y siguiendo la misma línea el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de 1966⁵ también reconoce su existencia como un derecho, estableciendo que toda persona tiene derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren una remuneración que proporcione como mínimo:

- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias.

Pero, ¿alcanza el salario mínimo para cubrir una vida digna para las trabajadoras y los trabajadores? Desde aquí es que nace la inquietud por un “salario digno”, un salario cuyo objetivo no sea el simplemente mínimo de mantener al trabajador fuera de la pobreza. Así, un salario que permita costear a los trabajadores y sus familias una vida digna sin auto-explotarse (trabajar más de lo establecido) ni endeudarse para cubrir sus necesidades esenciales, debe considerar tanto la reproducción básica propia y de la familia (alimento, vivienda y vestimenta), como el acceso a la salud, la educación, el transporte, el ocio y la cultura, así como lo necesario para enfrentar eventualidades.

Esta forma de ver la remuneración por el trabajo lleva a reconocer el valor del trabajo y la dignidad del trabajador, entendiendo (1) que el trabajo es el motor de la economía y (2) que el salario tiene distintos componentes y que se enmarca en relaciones sociales donde existen o no derechos sociales garantizados. Así pues, en el salario directo los empleadores remuneran por el trabajo realizado con un sueldo, pero no puede desconocerse la importancia del salario indirecto (salud, educación y otros gastos sociales) y del salario diferido (pensiones y seguro de cesantía).

Formalidad precarizante

Además de la discusión sobre los indicadores clásicos de empleo, resulta imprescindible abrir el debate sobre la calidad del empleo con una visión multidimensional de los marcos interpretativos para el análisis del mundo del trabajo. ¿Qué tipos de empleos son los que se crean o los que se destruyen?

Por mucho tiempo, los países han buscado mejorar los indicadores laborales en las coordenadas de la “Formalidad” o “Informalidad”. Sin embargo, en este marco la consecución de la formalización puede tener una falla de origen que son los estándares sobre los cuales se realiza el “test de blancura”. En la medida que los estándares sean precarios, hablamos de “formalidad precarizante”.

En países como Chile, reconocidos por su destacada posición económica y en teoría buenos indicadores sociales, el caso de la negociación colectiva refleja muy bien esta situación. En efecto, lo que en Chile se conoce como negociación colectiva, no lo es en otras partes del mundo. En ese sentido, lograr formalizarse y tener acceso a la negociación colectiva, sigue siendo una situación altamente precaria.

La “formalidad precarizante” es un fenómeno que indica, en palabras simples, que no basta con un empleo sea “formal” para que sea un empleo protegido (que cumpla con los atributos de contrato-formal indefinido con protección laboral). Existe formalidad precarizante cuando, aún en un trabajo formal, existen características de precariedad tales como subcontratación, el subempleo⁶ y otras formas

⁵ “Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales”, 16 de diciembre de 1966.

⁶ Los *subempleados* son quienes trabajan una jornada parcial, pero desean y están disponibles para trabajar más. La economía no brinda un trabajo pleno para esos trabajadores y trabajadoras que en su mayor parte del tiempo son desempleados, pero estadísticamente clasifican como ocupados.

de inserción endebles en el mercado laboral. La situación se agrava si a esto le sumamos un bajo nivel salarial (bajas remuneraciones) que no permiten la reproducción de la fuerza laboral.

La creación de empleos debe observarse no sólo en términos de cantidad, sino también de su calidad: los nuevos empleos pierden su potencial en el contexto de la desigualdad estructural y precarización del mundo laboral.

Modelo económico

Un modelo o sistema económico puede resumirse como la estructura que tiene una economía respecto de la producción de bienes y servicios, la asignación de sus recursos y la distribución y el consumo de lo producido. Aunque un sistema económico puede analizarse a nivel nacional (considerando desde la estructura productiva hasta la estructura impositiva), lo cierto es que las economías nacionales se insertan en un sistema económico mundial, en este caso el capitalista. Esto determina que si bien hay modelos de desarrollo alternativos (como el caso de Cuba), las relaciones económicas internacionales juegan un papel preponderante en su subsistencia. La mayoría de los modelos económicos no se presentan en forma “pura”, por ejemplo, ni son completamente socialistas ni completamente keynesianos, o son de corte liberal pero conservan algunas reminiscencias de modelos anteriores (como la seguridad social en algunos países europeos). En Latinoamérica, Chile constituye el caso más destacado de aplicación de un modelo extremo de economía de mercado.

En la República Dominicana se evidencia un cambio de modelo de desarrollo en las últimas décadas, pasando de un modelo agroexportador en la década de 1980, hacia un modelo comercial importador que se ha venido desarrollando en los últimos años y es incluso más dependiente del exterior (su balanza de pagos es negativa: las importaciones superan con creces lo exportado y van en desmedro de la producción local).

El modelo de desarrollo de un país es tan relevante lo que se produce y cómo se produce (su matriz productiva), como la apropiación de los frutos de esa producción (los resultados del trabajo). La relación entre capital y trabajo es el conflicto fundamental, pues hay una clara relación entre quienes tienen y quienes no: el bienestar de unos pocos se da a expensas de otros.

Si existe desigualdad, es porque existe una apropiación desigual del fruto del trabajo, de modo que es importante preguntarse cómo se distribuye el excedente social producido, y si existen mecanismos de re-distribución del mismo. ¿Qué sucede con la concentración, las tasas de ahorro, la inversión y el aparato productivo? ¿Es el *modelo* el que fabrica la desigualdad?

Sindicalización

Con el término *sindicato*, como señala Enrique de la Garza⁷, se designa desde el siglo pasado a las organizaciones detrabajadores asalariados que los representan frente a sus empleadores. Pero como señala el autor, las características organizacionales de los sindicatos, sus ideologías y sus formas de lucha se han transformado a través del tiempo, al igual que el concepto de trabajo y los trabajadores mismos. De todos modos, es posible afirmar que las agrupaciones de trabajadores y los sindicatos se entienden como una expresión institucionalizada de la representación de los intereses de los trabajadores en las relaciones laborales particulares de una sociedad⁸.

⁷ Enrique de la Garza Toledo (sin fecha). “Sindicato”.

⁸ Julián, Dasten (2014). “El presente del sindicalismo en Chile. Un Panorama general de sus tendencias y divergencias”.

El sindicalismo, como lo señalan diversos autores, no sólo ha incidido en las políticas públicas en materia laboral (y otras más amplias), sino que tiene un rol fundamental en la mediación del conflicto social y la relación salarial capital-trabajo (Julián, 2014). Con esto es que podemos acercarnos al sindicalismo como un agente activo en la redistribución del ingreso (Durán, 2011)⁹. Esto no es nuevo, pero se ha marginado del debate aun a contrapelo de la evidencia: hay un vínculo ineludible entre el bajo poder de los trabajadores como sujetos colectivos de derechos (sindicatos) y el nivel de desigualdad.

Tal como lo demuestran las investigaciones, un menor espacio sindical es causa de mayor desigualdad en la distribución de ingresos. De acuerdo al estudio de Mishel en Estados Unidos, casi 1/3 del incremento en la desigualdad salarial de los hombres entre 1973 y 2007 se explica por la des-sindicalización vivida en EE.UU, fundamentalmente en el período de Reagan (Mishel, 2012)¹⁰.

En otro estudio, David Card junto a otros autores arriban a conclusiones similares en el caso canadiense (Card, Lemieux y Riddell, 2004)¹¹. En Alemania, las investigaciones de Antonczyk y otros autores, así como la de Dustmann, Ludsteck y Schönberg (2009)¹², concluyen la existencia de una relación causal estrecha y directa entre el desplome de la actividad sindical y de la negociación colectiva en particular y el incremento en las desigualdades salariales.

⁹ Durán, Gonzalo (2011). "Collective Bargaining Structure and the incidence on Income Distribution: some insights to the Chilean case" Master of Sciences Thesis. Master in Applied Labour Economics 2011. University of Turin, SciencesPO and Turin School of Development (ITC/ILO).

¹⁰ Mishel, Lawrence (2012) "The decline of collective bargaining and the erosion of middle-class incomes in Michigan". Disponible en <http://www.epi.org/publication/bp347-collective-bargaining/>

¹¹ Card, David; Lemieux, Thomas & Riddell, Craig W. (2004). "Unionization and Wage Inequality: A Comparative Study of the U.S., the U.K., and Canada". Disponible en <http://www.nber.org/papers/w9473>

¹² Dustmann, Christian; Ludsteck, Johannes & Schoenberg, Uta (2009). "Revisiting the German Wage Structure". Disponible en <https://ideas.repec.org/a/tpr/qjecon/v124y2009i2p843-881.html>



1 EL MODELO ECONÓMICO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ES INSOSTENIBLE PORQUE ES IMPRODUCTIVO E IMPORTADOR

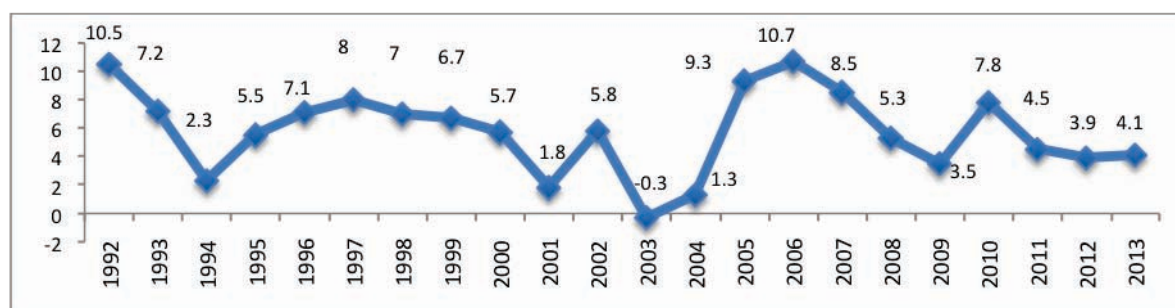


A. Estructura económica dominicana: ¿Qué se produce, quiénes emplean y cuán concentrada está la actividad económica?

Mirando el desempeño histórico de la economía nacional, desde el año 1992 el país ha tenido tasas de crecimiento positivas, con excepción de la crisis bancaria ocurrida en 2003. Este continuo crecimiento de la economía ha puesto a República Dominicana en el tercer lugar de los países que más crecieron en la Región para los últimos diez años.

Gráfico 1

Tasa de crecimiento real del Producto Interno Bruto (%) de República Dominicana, 1992-2013



Fuente: Fundación Sol. Chile, 2014.

Ahora bien, para valorar la calidad de ese crecimiento es necesario analizar la matriz productiva. La matriz productiva de un país se puede evaluar de manera general mirando el desempeño de tres sectores básicos: la producción de materias primas (sector primario); la elaboración de bienes industriales utilizando y transformando las materias primas (sector secundario); y el sector que se encarga de dar servicios materiales a las actividades que no sean productoras de bienes (sector servicios o no transable),

encargados de dar solución para las actividades de compra y venta de los bienes producidos por los otros dos sectores.

Esto es importante para conocer en qué se basa el crecimiento económico de un país. Si en la producción agropecuaria y minera; si en el desarrollo de una industria para abastecer al mercado interno y para la exportación; o si en las actividades de servicios turísticos, financieros, de comercio, entre otros.

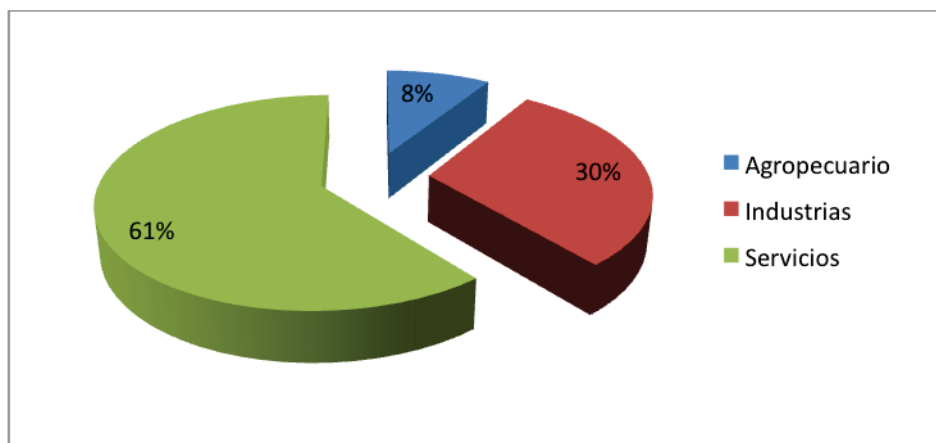
La bibliografía económica y la realidad de la economía mundial muestran que los países que basan su crecimiento en el desarrollo industrial (sector secundario), tienen mayor productividad debido a la incorporación de tecnología y mano de obra calificada. Por el contrario, los países que basan su economía en el sector servicios presentan un mayor estancamiento de los niveles de vida. Su aporte en la economía no genera mucha incorporación de tecnología ni de mano de obra calificada, tiene bajos niveles de productividad para el país y una dinámica de funcionamiento que va dificultando la posibilidad de mejorarla (Krugman, 1997).

Caracterización del sector Servicios en la economía dominicana

Para el caso de República Dominicana, el sector servicios es el que mayor participación tiene en el PIB dominicano, mostrándose como el principal sector económico del país.

Gráfico 2

Sectores económicos y su participación en el PIB nacional

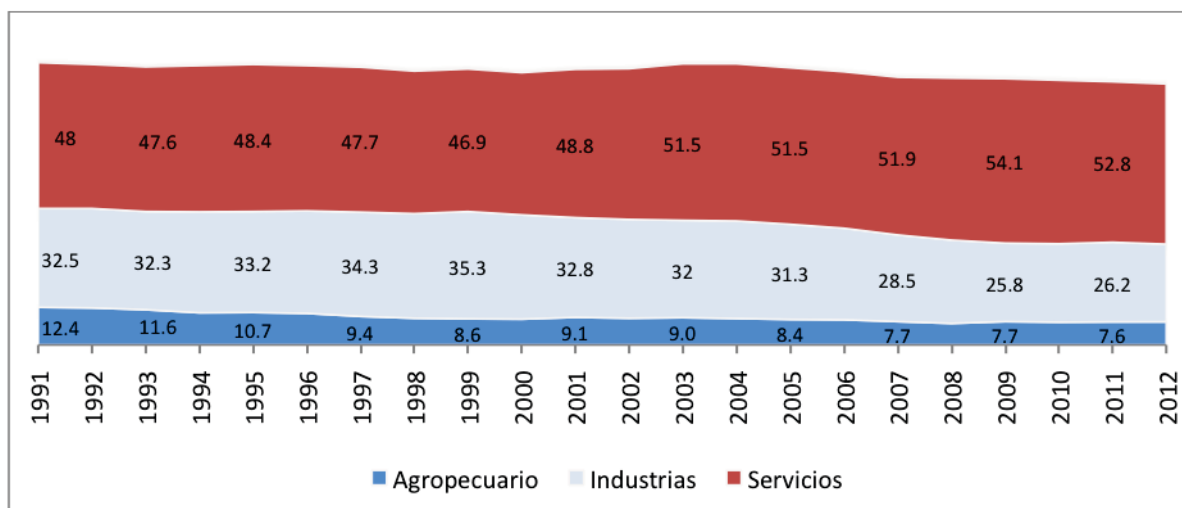


Fuente: Elaboración propia en base datos del BCRD, 2013.

Otra característica de este sector es que su participación en la economía siempre ha sido importante pero, como se puede ver en el gráfico siguiente, en los últimos diez años ha crecido constantemente y en desmedro de los niveles de producción tanto para el sector agropecuario como el industrial.

Gráfico 3

Aportes al PIB de cada sector productivo (Sin “Impuestos a la producción netos de subsidios”)



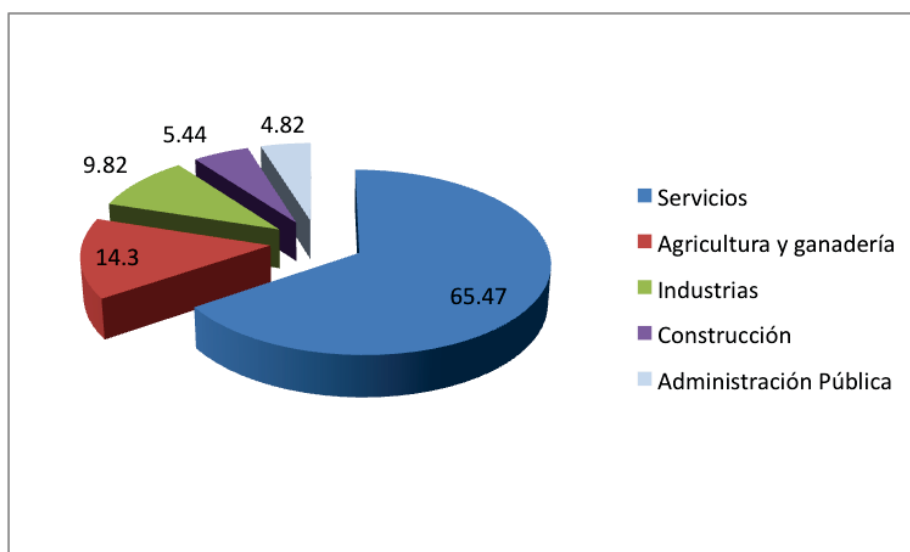
Fuente: Elaboración propia en base a Barreneche, 2013 y datos del BCRD, 2013.

Si se observa el número de trabajadores que emplea cada sector en la economía nacional, se ve que el sector servicios es también el más importante.

La siguiente figura muestra que durante el 2013, el 65.47% de los ocupados se encontraban trabajando en el sector servicios. Y muy atrás lo sigue el sector agropecuario y la Industria manufacturera con un 14.3% y 9.82 respectivamente.

Gráfico 4

Principales sectores de la economía que dan trabajo (en porcentajes %)



Fuente: Elaboración propia en base a Bencosme Germán, 2008 y Banco Central, 2013.

Para ver más en detalle el comportamiento de cada sector, se describirán los principales rubros que los componen, la capacidad de generación de empleo que tiene cada uno y cómo es la estructura de sus mercados, es decir, si existe cierto grado de competencia en la economía o si están concentrados de forma monopólica u oligopólica. Esto último es importante ya que, según la teoría económica, las posiciones monopólicas benefician a las empresas a costa del consumidor, apropiándose de parte de sus ingresos cobrando un precio excesivo por el bien que producen (Varian, 1994) o bien decidiendo sobre las cantidades de productos.

Como se ha mencionado, una economía especializada en el sector servicios engloba las actividades relacionadas con los servicios materiales no productores de bienes, formando parte de las tareas de distribución y venta de la actividad productiva del sector primario y sector secundario. Es decir, una economía que no requiere de procesos tecnológicos importantes ni cadenas de valor que generen procesos productivos complejos.

Estas características las podemos ver en la siguiente tabla, que muestra el peso que tienen las actividades dentro del sector servicios para el año 2012.

Tabla 1
Peso de cada actividad en el sector servicios de República Dominicana

Actividades del Sector Servicio	
Comunicaciones	31%
Comercio	17%
Hoteles, Bares y Restaurantes	12%
Transporte y Almacenamiento	10%
Alquiler de Viviendas	9%
Intermediación Financiera, Seguros y Actividades Conexas	8%
Otros	13%

Fuente: Elaboración propia en base a datos del BCRD, 2013.

En el siguiente cuadro y en el gráfico que le sigue, se puede ver que “Otros servicios”¹³ junto con “Comercio” son las actividades del sector servicios que más han incorporado trabajo en el país. Y lo han hecho en detrimento de actividades fundamentales para el desarrollo productivo y el autoabastecimiento alimentario como lo es el sector de “Industria Manufacturera” y “Agricultura y Ganadería”. Dentro de “Otros servicios”, el rubro “Hogares privados con servicio doméstico” ha sido el segmento de más rápido crecimiento (Abdullaev U. y Estevão M. FMI, 2013).

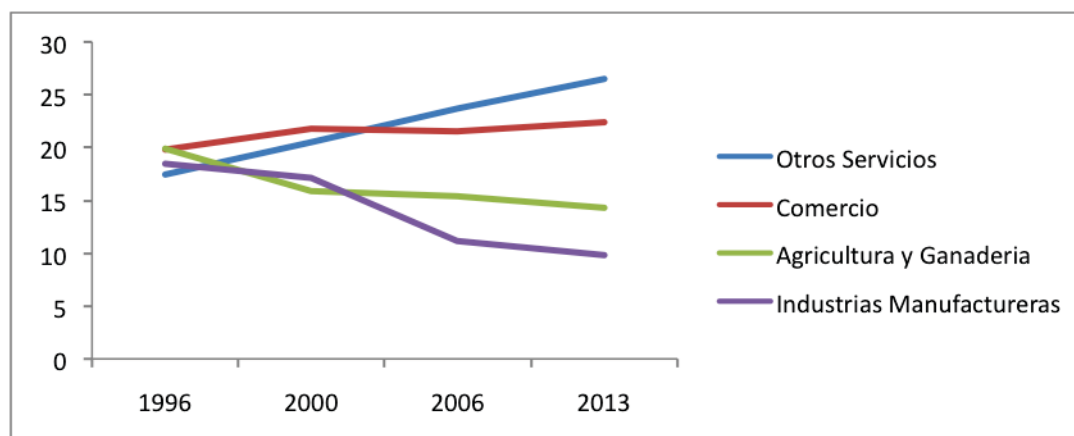
¹³ La categoría “otros servicios” incluye actividades comunitarias, sociales y de servicios personales, el servicio doméstico en hogares privados y los servicios de educación y salud.

Tabla 2
Composición sectorial del empleo por porcentajes

	1996	2000	2006	2013
Otros Servicios	17.45	20.53	23.7	26.5
Comercio	19.81	21.74	21.55	22.4
Agricultura y Ganadería	19.9	15.88	15.34	14.3
Industrias Manufactureras	18.47	17.08	11.14	9.82
Transporte y Comunicaciones	6.69	6.17	7.41	7.93
Construcción	6.67	6.28	7.18	5.43
Hoteles, Bares y Restaurantes	4.78	5.25	6.35	6.39
Administración Pública y Defensa	3.99	4.21	4.45	4.82
Intermediación Financiera y Seguros	1.37	1.88	1.97	2.62
Electricidad, Gas y Agua	0.51	0.79	0.79	0.86
Explotación de Minas y Canteras	0.35	0.2	0.13	0.31

Fuente: Elaboración propia en base a Bencosme Germán, 2008 y Banco Central, 2013.

Gráfico 5
Evolución de sectores que más crean empleo



Fuente: Elaboración propia en base a Bencosme Germán, 2008 y datos del BCRD, 2013.

En términos de cualificación laboral, el sector servicios no requiere de procesos productivos complejos y por tanto no precisa de mano de obra calificada ya que, a diferencia del sector primario y secundario, el sector servicios no produce bienes. Por tanto, si un país tiene la mayor parte de su población trabajando en el sector servicios y además presenta un sector importador con un gran peso en la economía (como es el caso de Rep. Dominicana), significa que esa población no participa de los procesos más complejos de la producción, empleando mano de obra barata y redistribuyendo una parte pequeña

de las ganancias que genera el sector, pues la producción de los bienes se quedan en los propietarios de la misma (capitalistas extranjeros) y los dueños de las líneas de distribución (Bosch, 2013).

Por lo anterior, no es extraño que pese a que la mayor evolución del empleo ha sido en “otros servicios”, actividad que actualmente concentra más del 25 por ciento del empleo total (18 por ciento a mediados de los años noventa), ay que al mismo tiempo, la participación de esa actividad en el valor agregado total disminuyó de 17% en 1996 a 11% en 2011, algo que subraya el débil crecimiento de la productividad en el sector. El mismo patrón se observa en el comercio mayorista y minorista, y en hoteles, bares y restaurantes (AbdullaevU. y Estevão M. FMI, 2013). Es decir, como tendencia del modelo económico, cada vez más los dominicanos encuentran el poco trabajo disponible en áreas precarias, escasamente productivas, y de baja calidad.

Con respecto al grado de concentración de mercado y siguiendo los datos aportados por Esteban Rosario¹⁴, podemos ver que en el área de las Comunicaciones, el sector está controlado por un pequeño grupo empresarial de medios escritos y radio. Dentro de este rubro, en lo que respecta a Telecomunicaciones, “El principal operador es Claro-Codetel, propiedad de América Móvil (México) desde 2006, que representa alrededor de 77% del mercado de la telefonía fija, el 49% de la móvil y el 78% de las cuentas de Internet. Otros operadores importantes son TRICOM (República Dominicana), Viva (de TrilogyPartners de Estados Unidos) y Orange Dominicana (comprada en el 2013 por la multinacional Altice, empresa con sede en Luxemburgo)”¹⁵.

En Comercio, cuatro empresas controlan la importación y distribución de electrodomésticos, la importación y venta de alimentos también está controlada por cinco empresas que son las dueñas de las principales cadenas de supermercados. En lo que respecta a automóviles, de un total de 1,708 empresas distribuidoras de vehículos, 15 dominan el mercado.

La actividad turística tampoco es la excepción: un estudio de ECOCARIBE dice que “El 71% de las empresas están organizadas alrededor de un grupo económico, ya que la mayoría de los inversionistas del sector poseen empresas afines. Estas pueden ser los tours operadores, transporte turístico, operadoras de aeropuertos y compañía de desarrollo inmobiliario”¹⁶.

Hay que destacar que la actividad turística es la segunda que más generó divisas en el 2012, con un 21% del total, después de las zonas francas que generaron el 22% del total de las divisas obtenidas.

Con respecto a la actividad financiera, sector estratégico ya que es el que genera y dirige el crédito a los distintos sectores de la economía, podemos ver que “de acuerdo a la Superintendencia de Bancos, tres grupos financieros (Banreservas, Popular y BHD) concentraban en el año 2006, el 72% de los activos y el 83% de las utilidades”¹⁷.

Caracterización del sector Industria en la economía dominicana

En el siguiente gráfico se observan las principales actividades del sector industrial dominicano. Este sector se caracteriza por tener una industria liviana, es decir, baja en tecnología y mano de obra poco calificada.

Un 72% del sector industrial lo compone la manufactura local, con producción de bienes de bajo valor agregado: 85% para Elaboración de Productos de Molinería, 11% para bebidas y productos del tabaco. El resto es de producción de azúcar, refinación de petróleo otras industrias como producción

¹⁴ Rosario, Esteban. Los dueños de la República Dominicana. Editorial Santuario, República Dominicana, 2013.

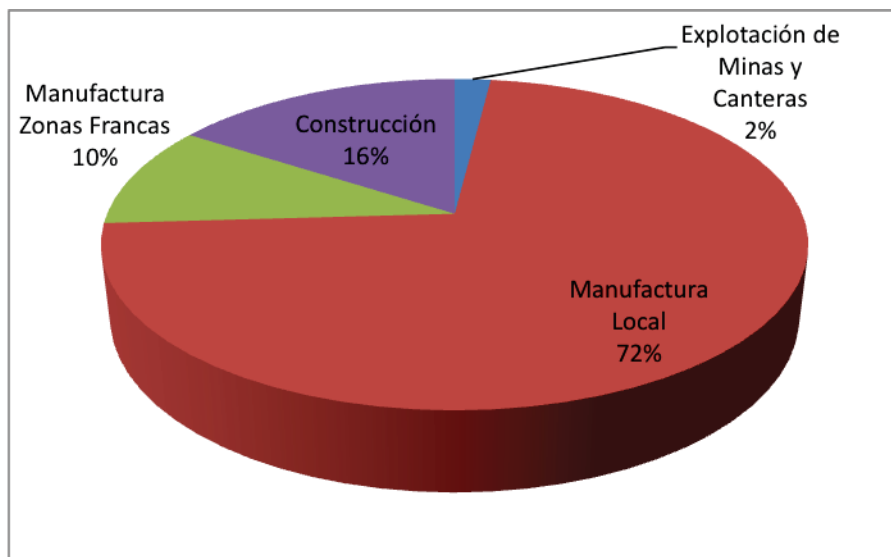
¹⁵ Santos Reyes, Felipe, *Indicadores para la reflexión de la reforma laboral*, ob. cit., pág. 8.

¹⁶ E. Rosario, *Los dueños de la República Dominicana*, ob. cit., pags. 283 – 284.

¹⁷ *Ibid.*, pag., 309.

de leche, harina de trigo y derivados, cemento y pintura. En generación de empleo, el sector industrial vive un importante retroceso. En 1996 generaba el 18.4% del empleo de país, hoy solo genera el 9.8%.

Gráfico 6
Sector es de la Industria dominicana



Fuente: Elaboración propia basado en datos del BCRD. 2013

Con respecto a las Zonas Francas Industriales (conocidas en la región como “maquilas” o “industrias de ensamblaje”), éstas conforman la mayoría de la producción para la exportación dominicana y, según el discurso de rendición de cuentas del ex presidente dominicano Leonel Fernández (27 de febrero de 2012), en la actualidad es el principal proveedor al mercado norteamericano de cigarrillos, segundo en hilo dental y el cuarto en instrumentos odontológicos e insumos médicos, además de exportar calzados y productos textiles.

En cualificación laboral y uso de tecnología, las Zonas Francas tampoco difieren de las características del sector en general, ya que es el que más bajos salarios paga, y donde el trabajador tiene una labor rutinaria básica y fragmentada en módulos. Esto es debido a que “la mayoría de las actividades son de procesamiento básico (ropa, calzado, hilo dental, interruptores eléctricos), con tareas rutinarias y mecánicas, sin mayor influencia de su perfeccionamiento educacional”¹⁸.

En relación al empleo, el rubro no ha aumentado su capacidad de dar trabajo. Según datos del “Informe Estadístico 2012” del Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación, desde el año 1995 al 2012 la generación de empleo de las zonas francas se redujo de un total de 165,571 trabajadores a 134,226 respectivamente para esos años. Aunque presenta crecimientos, estos están siempre regulados y compensados por las fluctuaciones de la demanda de las casas compradoras en el extranjero, fuertemente expuestos a sus crisis y a decisiones de gestión de proveedores en una red cada vez más vasta de tercerización a escala regional y global.

¹⁸ M. Bosch, *La Crisis Educativa y el modelo económico-político en la República Dominicana*, ob. cit., pag. 26.

Con respecto al grado de concentración que tiene la producción en el sector industrial, un estudio hecho por la Dirección General de Impuestos Internos muestra que para el año 2012, el este sector es el que tiene mayor cantidad de concentración en la economía. En el siguiente cuadro se observa que de los 14 mercados más concentrados, más de 10 corresponden al sector industrial¹⁹.

Para el año 2007 la gran industria significaba apenas el 3.5% del total del sector y controlaba el 72.3% de las ventas, mientras que la pequeña y mediana industria representa el 82.5% del total y solo abarcaban el 5.7% de las ventas (Rosario, 2013).

Gráfico 7
Mercados Altamente concentrados en R.D.



Fuente: *Concentración de Mercado República Dominicana. DGII. R.D. 2014.*

Caracterización del sector Agropecuario en la economía dominicana

Los aportes al PIB tanto del sector agropecuario como de la industria han disminuido notablemente en los últimos años. De hecho, para fines de los años setenta, el sector agropecuario era tan importante que aportaba el 25% del PIB nacional, generaba el 80% de las divisas provenientes de las exportaciones de bienes, empleaba el 40% de la mano de obra y generaba al Estado el 40% de sus ingresos (Sención Villalona, 2013).

¹⁹ Para la medición de la concentración de los mercados, la DGII utiliza el índice de Herfindahl-Hirschman, y abarca un rango de valores de 0 a 10,000, donde 0 representa competencia perfecta y 10,000 el monopolio.

De acuerdo con Sención Villalona, “en los años setenta, cuando la agroexportación dominaba la estructura económica, el PIB agropecuario superaba ligeramente las importaciones de bienes. En el año 2010, éstas (con un valor de 12,885 millones de dólares, sin incluir las de zonas francas) sobrepasaron cuatro veces el PIB agropecuario. Solo las importaciones de bienes de consumo de ese año (6,640 millones de dólares) duplicaron el PIB agropecuario”²⁰.

En la actualidad, el arroz y los cultivos tradicionales (principalmente la caña de azúcar y el café) concentran más del 50% de la producción agrícola de los últimos diez años. Del resto se destacan la producción de frutas con un 17% (guineos y lechosa principalmente), plátanos con un 13% y las raíces y tubérculos alcanzan un 6.1%. Con respecto a la ganadería, los rubros principales son el ganado vacuno, porcino, pollos, leches y huevo.

Cabe destacar que la constante disminución del sector agropecuario en el peso de la economía nacional (que pasó de 12.4% del PIB en 1991 al 7.1% en el 2012), puede ser una explicación del importante en el aumento (300%) en las importaciones de “Productos alimenticios elaborados o semielaborados” si comparamos los números entre 2004 y 2012, una tendencia que no ve signos de recuperación, sino todo lo contrario (según datos del Banco Central, 2013).

El número de trabajadores que emplea este sector ha bajado del 20% al 14% entre 1996 y 2013. El sector agropecuario y el sector construcción generan más del 20% del empleo a nivel nacional, caracterizándose por tener una precariedad laboral significativa. Estas actividades contratan en su mayoría a trabajadores “móviles” u “ocasionales” (albañiles, pintores, varilleros, carpinteros, mezcladores) y éstos por ley no pueden ser afiliados al el Sistema Dominicana de la Seguridad Social (SDSS), ya que el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) no sesiona para obligar a sus empleadores a cotizar. Un estudio de la Asociación Dominicana de Usuarios de la Seguridad Social (Asodomuss) resalta que aproximadamente medio millón de trabajadores móviles carecen del SDSS²¹.

En relación a la concentración productiva, podemos decir que en su mayoría se conforma por oligopolios. Por ejemplo, en el sector arrocero, cinco empresas son las que controlan la producción y comercialización del arroz (Font Gamundi, Fausto Pimentel, Andrés Saenz y Factoría Bisonó). En la producción de azúcar, cuatro empresas dominan su producción y comercialización (y dos manejan el 80% del mercado azucarero nacional). La producción de cigarrillos está controlada por la empresa estadounidense Phillips Morris y la Tabacalera CxA (de capital mixto). Los únicos bienes que tienen una producción más democrática y de pequeña escala son la producción de tabaco, cacao y café, pero buena parte de la renta se queda en las casas exportadoras o comercializadoras (Rosario, 2013).

B. El fortalecimiento del modelo improductivo y de la importación genera dependencia externa y oportunidades para muy pocos

Como se ha visto, la matriz productiva del país presenta una principalía ostensible del sector servicios. Una economía no productora de bienes materiales consecuentemente impactará en la Balanza Comercial de forma negativa por no tener capacidad de exportación y demandar de mercados internacionales todos los productos que no elabora y debe comprar en el extranjero.

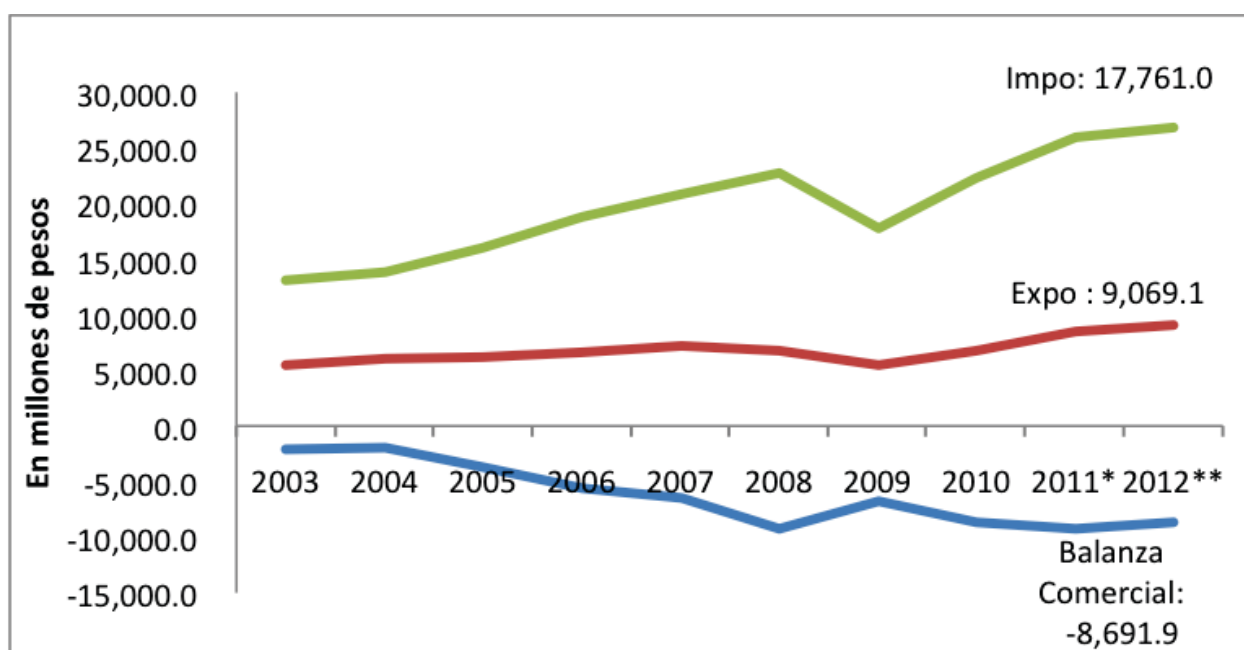
²⁰ Sención Villalona, A. *Sobre el modelo económico de la República Dominicana*, <http://www.barrigaverde.net/>.

²¹ <http://lainformacion.com.do/noticias/nacion/19959/trabajadores-agricolas-y-construccion-carecen-de-ss>

En este sentido, los números del comercio exterior no son muy alentadores para el país. En el año 2012 la Balanza de Pagos del país resultó deficitaria en 440 millones de dólares aproximadamente (según datos del Banco Central). La condición del país en el comercio exterior es de importador neto. La balanza comercial (exportación e importación de bienes materiales) es históricamente deficitaria (desde 1993) y llegó a 4.011 millones de dólares para el año 2012, consolidándose un modelo importador de bienes tradicionales y manufacturados que se viene acentuando año tras año (ver gráfico 8).

Las principales fuentes de obtención de divisas para el año 2012 que ayudaron a financiar las importaciones dominicanas fueron: las zonas francas con un 22% de las divisas, los servicios turísticos con el 21%, las remesas que aportaron con un 14%, y la Inversión Extranjera Directa con el 14% de las divisas.

Gráfico 8
Evolución de la Balanza Comercial



Fuente: Elaboración propia en base a datos del BCRD, 2013.

Otra característica del comercio exterior dominicano es la gran dependencia del mercado estadounidense, ya que para el año 2010, las exportaciones hacia ese país representaron un 59% del total exportado, y las importaciones desde EEUU un 39%. Haití, que recibe el 15% de las exportaciones dominicanas, es el segundo mercado en términos de participación del total exportado.

Los acuerdos de libre comercio firmados con Estados Unidos han consolidado la posición deficitaria del país. “Al cierre del 2010, el déficit con EE.UU. alcanzó los US\$3,170 millones, casi alcanzando el déficit del 2008, que ha sido el mayor hasta el momento. En términos del déficit como porcentaje del PIB, en los últimos cuatro años (2007-2010) el déficit ha promediado 6% anual, siendo el máximo un 7% en el 2008 y un mínimo de 4.7% en el 2009”²². El 78% del déficit comercial con EE.UU. está

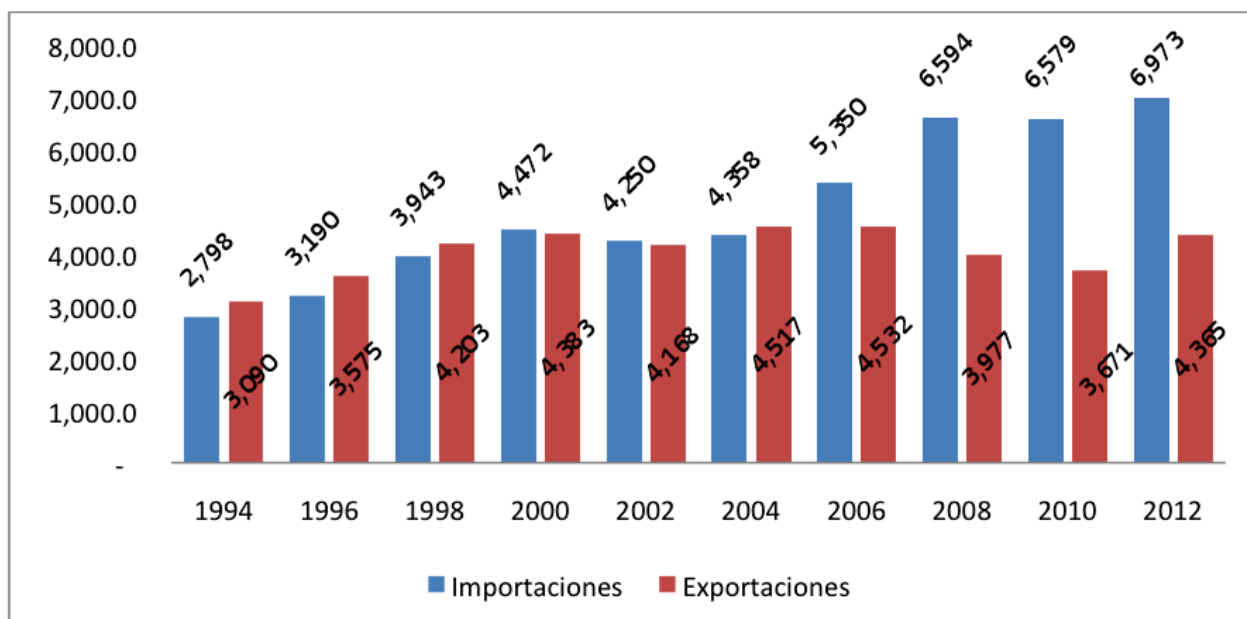
²² Alemany Isaac, Nassim J., Evaluación del Impacto Del DR-CAFTA En los Sectores Productivos de la República Dominicana. US-AID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional) y DICOEX (Dirección de Comercio Exterior del Ministerio de Industria y Comercio de la República Dominicana). Septiembre 2011. Ob. Cita, pag. 7.

compuesto por sólo 5 rubros, entre los que se encuentran el petróleo, las maquinarias, los vehículos, los cereales y el plástico (Alemany Isaac, 2011).

Por otro lado, algunos de los rubros que más han aumentado su importación desde Estados Unidos, impactan en las posibilidades de productores dominicanos, principalmente carne de pollo (343% de aumento), carne roja (229%), frutas y verduras procesadas (144%), lácteos (117%), frutas frescas (86%), leguminosas (68%), harina de soya (63%), granos crudos, entre ellos el maíz (37%), y arroz (18%) (Sención Villalona, 2012).

Gráfico 9

Balanza Comercial entre República Dominicana y EE.UU (En millones de dólares)

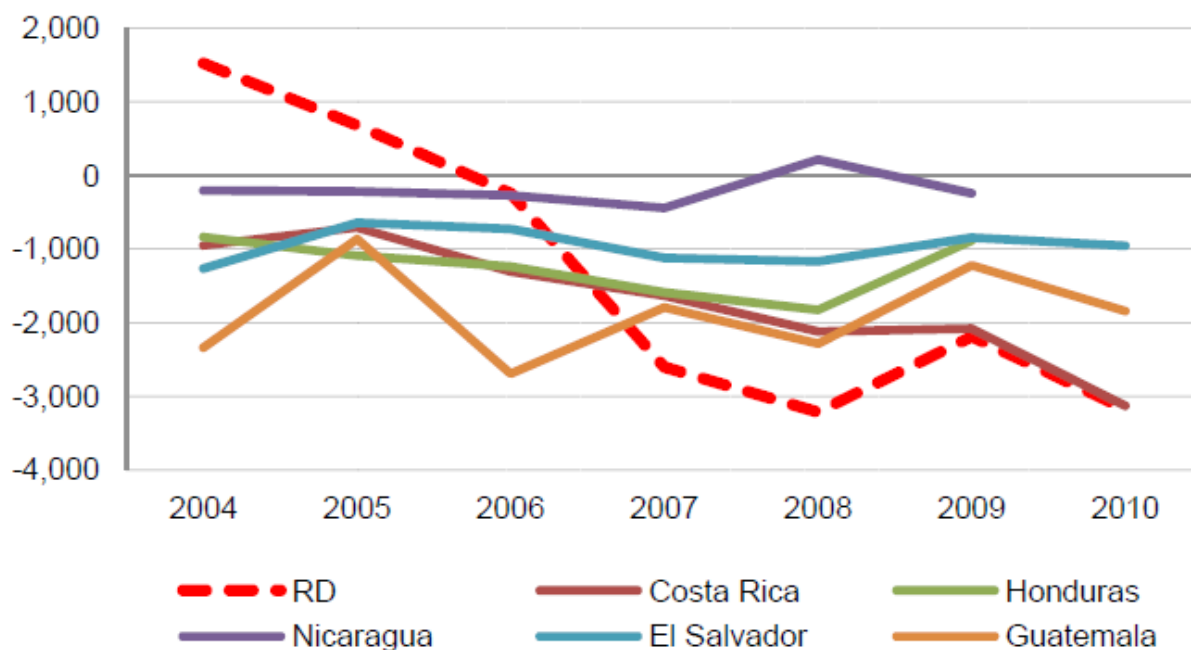


Fuente: Tomado de Diario Libre: http://www.diariolibre.com/economia/2014/01/16/i441551_dficit-comercial-repblica-dominicana-con-estados-unidos-sigue-creciendo.html

República Dominicana no es el único país dentro del DR-CAFTA que tiene un déficit comercial con EEUU. Todos los países de Centroamérica también presentan una balanza negativa debienes con ese país. Pero como se observa en el siguiente gráfico, República Dominicana es el que peor comportamiento tiene en cuanto al déficit comercial con ese país.

Gráfico 10

Balanza Comercial entre países y EE.UU en el marco del DR-CAFTA (En millones de dólares)



Fuente: Alemany Isaac, Nassim J. Evaluación del Impacto Del DR-CAFTA En los Sectores Productivos de la República Dominicana. USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional) y DICOEX (Dirección de Comercio Exterior del Ministerio de Industria y Comercio de la República Dominicana).

Por otro lado, el DR-CAFTA no ha impulsado la creación de nuevas empresas exportadoras. Adicionalmente se ve una fuerte concentración de las exportaciones dominicanas en pocos capítulos, careciéndose de una diversificación significativa en los últimos años. “Las partidas con superávit significativos son los calzados, los equipos médicos, las exportaciones textiles, el azúcar y el tabaco. Estos tres primeros grupos pertenecen a exportaciones de zonas francas y han experimentado grandes cambios en los últimos 6 años, principalmente por la caída de las exportaciones textiles a partir de la culminación del Acuerdo sobre Textiles y Vestidos en el 2004. La RD pasó de tener un superávit en esta categoría de casi US\$1,400 millones en el 2005, a sólo US\$290 en el 2010”²³.

Hay que destacar que la importación de bienes es manejada por uno de los sectores que mayor peso tiene en la economía dominicana, el Comercio. Como se ha analizado anteriormente, este sector está concentrado en un oligopolio. Cuatro empresas dominan la importación y distribución de electrodomésticos, cinco controlan la importación y venta de alimentos, y en relación a la importación y venta de automóviles, de un total de 1,708 empresas distribuidoras, 15 dominan el mercado (Rosario Esteban, 2014).

Para el año 2010 la actividad comercial significó un aporte al 16% del PIB, pero si al valor de la actividad comercial interna se le agrega la del comercio importador (que equivale al 44% del PIB) se observa que “el comercio en general es el sector principal, donde se concentra la mayor parte de la acu-

²³ Alemany Isaac, Nassim J. Evaluación del Impacto Del DR-CAFTA En los Sectores Productivos de la República Dominicana. USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional) y DICOEX (Dirección de Comercio Exterior del Ministerio de Industria y Comercio de la República Dominicana). Septiembre 2011. Ob. Cita, pag. 8.

mulación de capital. Y dentro del comercio lo fundamental es la actividad importadora, que es financiada principalmente con las divisas proporcionadas por el turismo, las remesas familiares, la inversión extranjera”, entre otros²⁴. El 40% del total de los bienes que se demanda en el país (demanda doméstica) está abastecida por medio de importaciones, lo que refleja una alta penetración de las importaciones en la economía dominicana (Alemany Isaac, 2011).

El modelo importador es gran negocio pero de unos pocos, que significa al país vivir de una economía más dependiente de factores externos y no de la capacidad productiva interna. Según un informe realizado por la Universidad de Harvard a pedido del Ministerio de Economía, el 75% del crecimiento entre los años 2001 y 2011 se registró en el sector no transable (es decir, bienes que no se exportan). “Un crecimiento excesivamente centrado en el sector no transable no es sostenible a largo plazo dado que implica un aumento en la demanda agregada interna que llevaría a un mayor déficit de cuenta corriente deteriorando la estabilidad macroeconómica”²⁵.

Por otra parte el sistema financiero afianza el modelo comercial importador debido a que la mayor parte de sus créditos van directamente al comercio y consumo. Datos de la Asociación de Bancos Comerciales dicen que para el año 2013 el 44.9% de los préstamos al sector privado destinó al consumo y al comercio al por mayor y por menor. Y sólo el 5.6% para el sector agropecuario (que a fines de los años setenta captaba el 30% del crédito de la banca) y 6.3% para la industria manufacturera²⁶.

²⁴ *Ibíd.*, pag. 3.

²⁵ R. Hausmann, C. Hidalgo, J. Jiménez, R. Lawrence, E. Levy-Yeyati, Ch. Sabel, D. Schydrowsky, *Construyendo un mejor futuro para la República Dominicana: Herramientas para el desarrollo*. Center for International Development at Harvard University, Marzo 2011. Ob., cit., pág 10.

²⁶ <http://aba.org.do/index.php/imprimir-resumen/3452-consumo-y-comercio-absorben-44-9-de-los-prestamos>



**EL MODELO ECONÓMICO
DESTRUYE EL TRABAJO,
ES EMPOBRECEDOR Y SUMAMENTE
INJUSTO AL DISTRIBUIR
LA RIQUEZA**

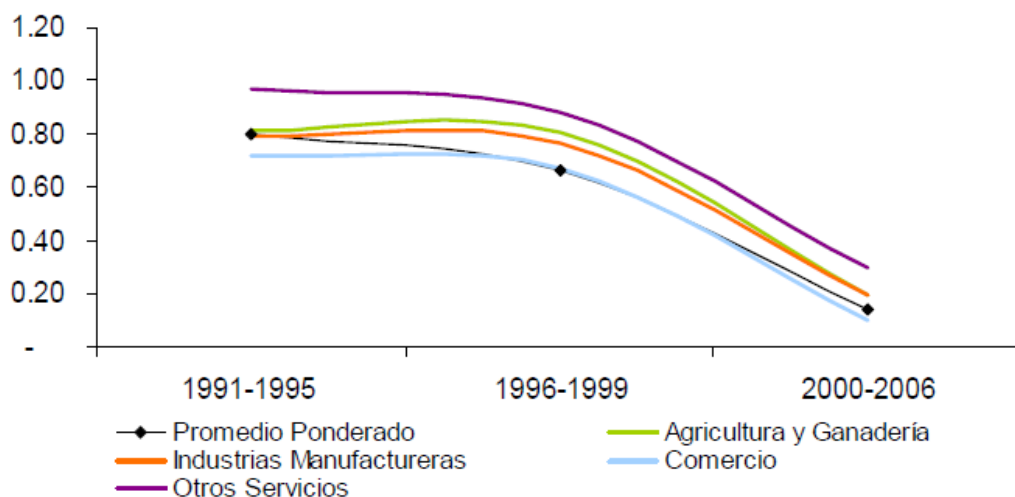


A. Una formalidad precarizante de la que muchos huyen

¿Qué efectos ha tenido este modelo económico en el empleo? Primero, si vemos cómo ha evolucionado la capacidad de demandar trabajo que tiene la economía dominicana, entre los años 2000 y 2006, por cada punto de crecimiento económico, la demanda de empleo aumentaba sólo un 0.14%, bajando notablemente en relación al 0.8% que generaba entre los años 1991 – 1995. En el siguiente gráfico se puede ver cómo ha bajado la relación crecimiento del PIB-creación de empleo. Esto se explica por la disminución en la elasticidad producto-empleo en todos los sectores económicos del país, ya que la economía, en su conjunto, necesita menos trabajo humano para producir ganancias.

Gráfico 11

Elasticidades Producto-Empleo en las principales Actividades Económicas



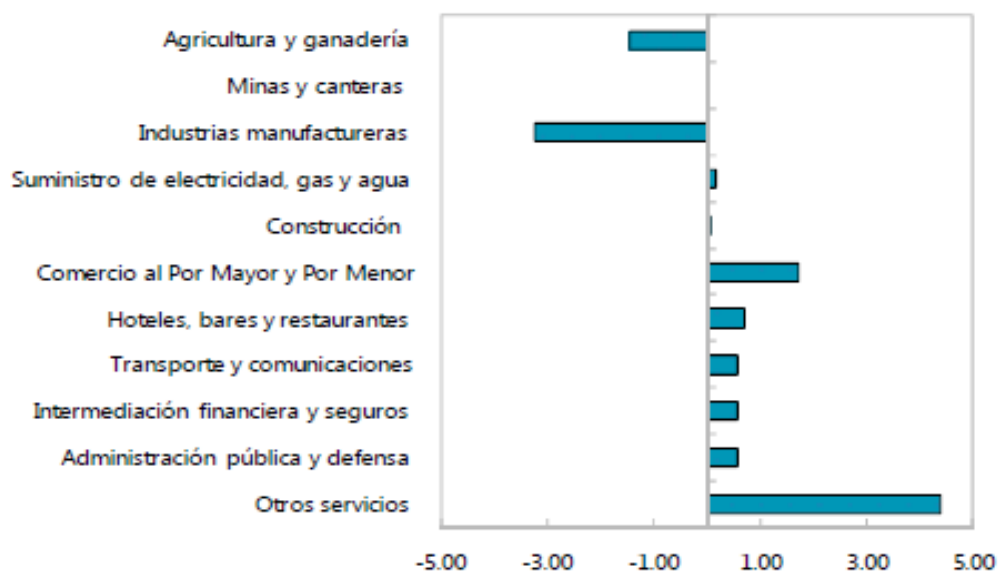
Fuente: Bencosme Germán. *Estimación de la demanda por trabajo en la Economía dominicana*. 2008.

Claramente, un modelo importador y que basa su economía en la actividad de servicios (que no requiere de procesos productivos complejos), aparte de demandar menos trabajo, precisará cada vez más de un trabajoprecario.

De hecho, datos detallados de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo muestran que el rubro “Hogares privados con servicio doméstico” dentro de “Otros servicios”, ha sido el segmento de más rápido crecimiento. Las ocupaciones en estos sectores tienden a tener un contenido de calificación laboral más bajo, de lo que se infiere que una proporción significativa de los nuevos empleos generados en la economía son de baja calidad, además de corresponder a actividades con un bajo nivel de productividad”²⁷.

Gráfico 12

Contribución de cada sector a la variación de la tasa de empleo 2011 a 1996, puntos porcentuales



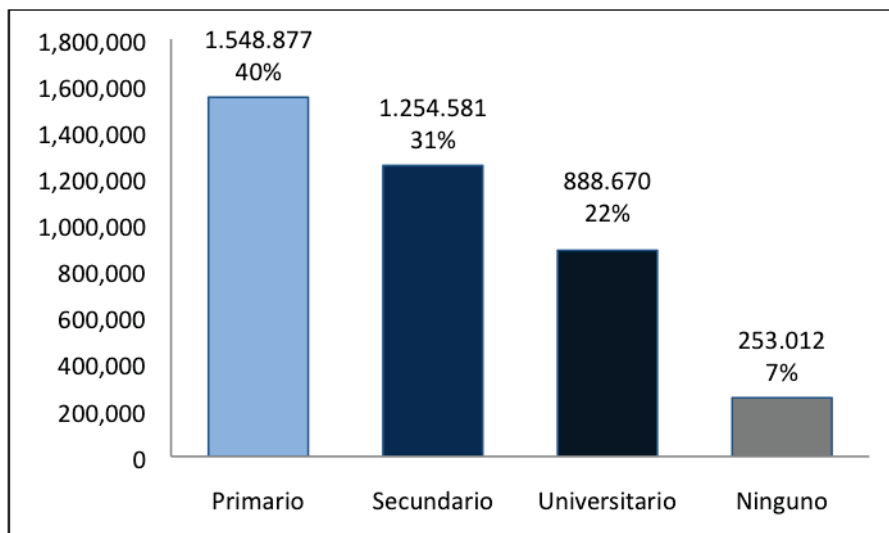
Fuente: Abdullaev, U. y Estevão, M. *Crecimiento y empleo en la República Dominicana: Opciones para un crecimiento generador de empleo*. Fondo Monetario Internacional (FMI), 2013.

No es extraño que un modelo de crecimiento improductivo como este, requiera principalmente de una fuerza de trabajo poco calificada y, como se verá más adelante, con sueldos que en su mayoría no alcanzan para asegurar las condiciones de su reproducción (sobrevivir en condiciones mínimas requeridas y sostener a su descendencia).

En el siguiente gráfico se puede ver que en 2013 de un total de 3,945,139 ocupados en el país, la mayoría tiene solo educación primaria, una minoría tiene educación universitaria y un 7% de la población ocupada (253,012 habitantes) no tiene ningún tipo de educación.

²⁷ Abdullaev, U. y Estevão, M. *Crecimiento y empleo en la República Dominicana: Opciones para un crecimiento generador de empleo*. Fondo Monetario Internacional (FMI). 2013.

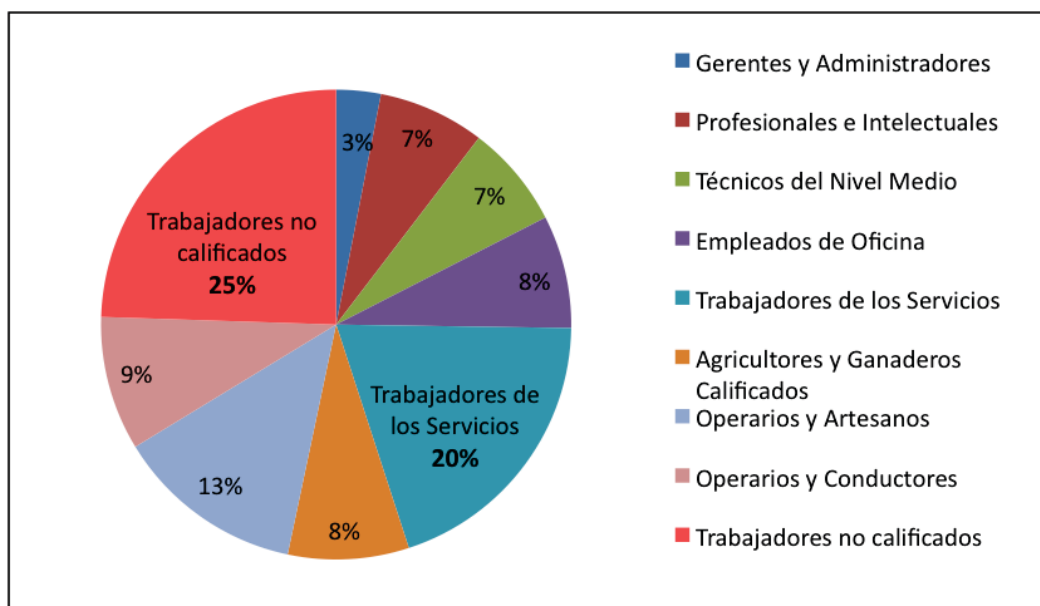
Gráfico 13
Población ocupada según nivel de educación



Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Si observamos los tipos de puestos de trabajo que más crea la economía dominicana, podemos ver que en 2013 la mayoría de los empleos correspondían a trabajadores no calificados, trabajadores de los servicios (incluyendo el doméstico), operarios, artesanos y conductores. Y una ínfima minoría (3.06%) se encuentra entre profesionales-intelectuales y gerentes-administradores (Brega, Carla y Duran, Gonzalo, 2014).

Gráfico 14
Porcentaje de Población ocupada según grupo ocupacional



Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

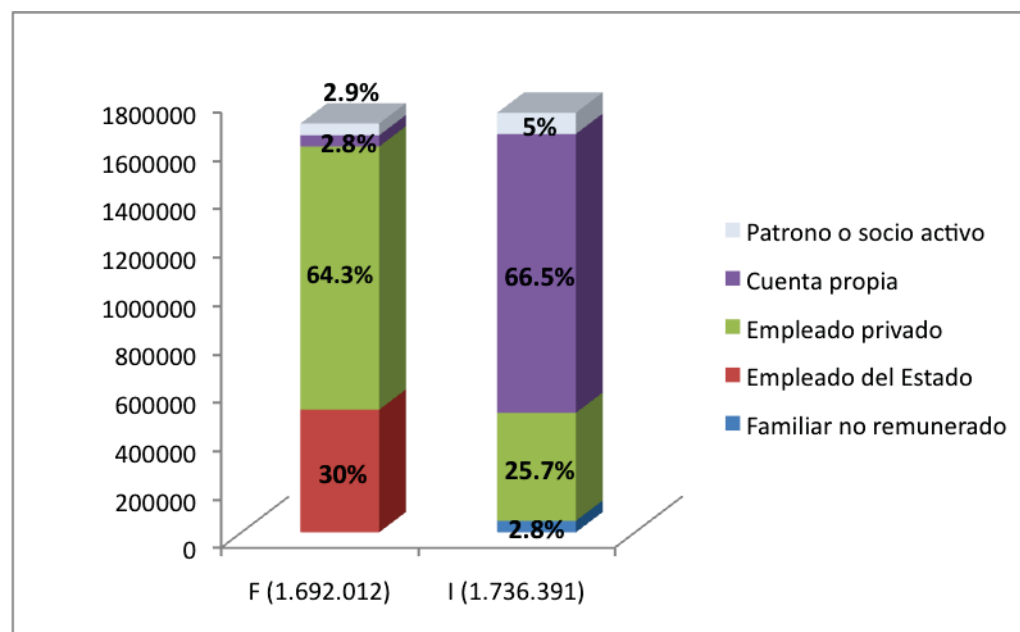
Otra característica del empleo en el país es que la rotación del personal es alta. Según los datos del Banco Central que da a conocer Felipe Santos Reyes, para el 2013 el 58.22% de los trabajadores formales tenían menos de un año trabajando en la misma empresa (1,030,919 trabajadores) y el 77.77% tienen solo hasta tres años de antigüedad (1,375,527 trabajadores).

Según la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) del 2013, de un total de 4,018,420 ocupados, la cantidad de trabajadores informales en el país alcanzaba el 56% del mercado laboral y el 44% restante correspondía al sector formal.

Si se adoptan los criterios SIALC-OIT²⁸, el total de ocupados registrados para el mismo periodo es de 3,428,403 y de estos el 50.6% corresponde al sector informal y el 49.4% al formal. La composición de ambos sectores es la siguiente:

Gráfico 15

Ocupados en los Sectores Formal e Informal según Categoría Ocupacional (15 años y más) Excluye al Sector Agrícola, Año 2013



Fuente: Elaboración propia en base al documento: *Algunas consideraciones sobre la Informalidad y los Ingresos en el Mercado Laboral de la República Dominicana II*. Banco Central. 2014.

Ahora bien, para tener una perspectiva de cómo se ha comportado la relación de trabajo formal e informal en los últimos años, según el informe de la OIT “Evolución del empleo informal en la República Dominicana”, entre los años 2005 y 2010 (como proporción del empleo no agrícola) el trabajo informal se vio reducido del 58.6% al 47.9%. El mismo informe manifiesta que la principal razón de la baja en la informalidad que se vio mayormente reflejada durante el 2010, fue la entrada en vigencia del régimen contributivo de salud del nuevo sistema de seguridad social. Debido a esto, durante el 2005 la

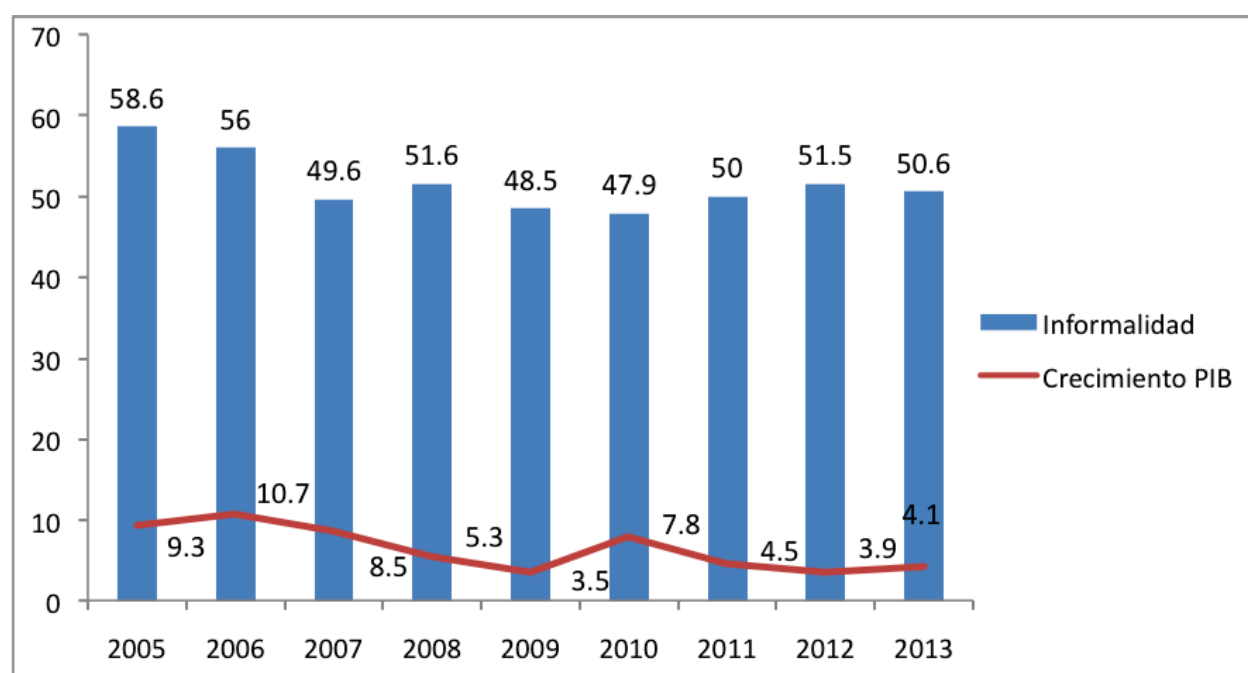
²⁸ El Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe (SIALC) de la OIT recomienda que la medición de la informalidad en la Región, se centre en los ocupados que trabajen en actividades no agrícolas y que considere a la población ocupada mayor de 15 años.

población ocupada formal pasó de 23.3% a 44.8% casi duplicando la cobertura efectiva del régimen contributivo. Los años posteriores al 2007, la cobertura de la seguridad social ha seguido incrementándose pero no ha tenido efectos en reducir el empleo informal. De hecho, la tasa de empleo informal no agrícola aumentó en los años siguientes, registrando valores del 50% en 2011 y 51.5% en 2012.

Por lo anterior, queda claro que la reducción de informalidad se explica más por la puesta en marcha del régimen contributivo de salud que por la capacidad del modelo económico de absorber en la “formalidad” al sector “informal”, ya que, pese a que la economía creció en los últimos diez años, la informalidad (no agrícola) se ha mantenido en niveles por sobre el 50% en los últimos 3 años.

Gráfico 16

Relación del empleo informal y crecimiento económico



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central y *Notas sobre formalización*, OIT, 2014.

La informalidad es uno de los principales argumentos que utiliza el sector privado para llevar a cabo una “flexibilización” del código laboral a través de una reforma que tendría como objetivo desposeer a los trabajadores aún más de los pocos derechos que tienen con el actual Código. Los motivos que argumenta el sector privado es que el Código actual genera “sobrecostos excesivos” para empresas que se ven impedidas de contratar o se ven obligadas a despedir empleados. El sector gran-empresarial manifiesta que agregando “libertad” al mercado de trabajo, se generarían más puestos de trabajo y por tanto aumentaría la formalidad, como si ésta fuera una solución para obtener oportunidades de movilidad social por medio de un salario digno.

Pero, ¿es la formalización “la solución” para los trabajadores informales? ¿Qué relación existe entre los ingresos de los trabajadores formales e informales?

En el 2006 se publicó un informe realizado por el Banco Central y el Banco Mundial, el cual analizaba la formalidad y la informalidad en el mercado laboral. Si bien uno de los resultados principales del estudio fue que “Los trabajadores y trabajadoras formales trabajan una mayor cantidad de horas

por semana, reciben mayor ingreso por hora y trabajan con mayor frecuencia en actividades secundarias que sus contrapartes informales”, se pueden resaltar otras conclusiones que caracterizan a ambos sectores de la siguiente manera:

“... los trabajadores formales tienen generalmente mayor satisfacción con su trabajo que los informales, aunque las diferencias son modestas y además surgen algunas diferencias destacables al indagar al interno de los informales... por ejemplo, se observó que los trabajadores informales se encuentran ligeramente más satisfechos que los formales con la flexibilidad de horario en sus trabajos”²⁹.

“Asimismo, cabe notar que las diferencias encontradas en materia de ingreso o satisfacción laboral no necesariamente deben ser atribuidas a la condición de informalidad *per se*”³⁰.

“Los trabajadores (informales) por cuenta propia revelan que la posibilidad de mayores ingresos, la flexibilidad y la costumbre son tres importantes razones para trabajar como independientes... Esto último es reflejo de la marcada preferencia de una parte mayoritaria de la población urbana dominicana por el trabajo independiente”³¹.

“El trabajo informal ofrece para muchos una fuente de trabajo comparable al empleo en el sector formal al cual los trabajadores podrían aspirar dados sus niveles de calificación”³².

Es importante resaltar que el empleo informal por cuenta propia se presenta como una oportunidad para igualar o mejorar los ingresos que obtendría el trabajador en el sector formal. De hecho como una de sus últimas conclusiones destaca que: “El objetivo de lograr un mayor nivel de empleo y de mejor calidad no debe circunscribirse a reducir el empleo informal, sino abarcar también a elevar la calidad del empleo en el sector formal. En definitiva, esto requiere aumentar el nivel de productividad en el sector formal y en la economía en su conjunto”³³.

Como se puede ver, si bien el informe realizado en el 2006 muestra una mejora en los niveles de ingresos del sector formal, es claro que existe una elevada tendencia de un importante sector de la población de escoger el empleo informal (por cuenta propia), situación que se puede entender como la incapacidad del empleo formal en generar trabajo bien pago y de calidad.

De forma muy diferente al sector formal, durante el 2013 la mayoría de los trabajos informales se centraban en empleos por “cuenta propia” (66.5%) y muy por debajo se encontraban los empleados privados informales (25.7%). Comparando con datos actuales, según el trabajo estadístico realizado por la Fundación SOL³⁴, para el 2013 el promedio nacional de ingreso por hora es bastante más alto para el sector formal que para el informal (RD\$95.37 versus RD\$68.79), pero, como se ve en el siguiente gráfico, haciendo una desagregación por rama ocupacional vemos que en la mayoría de los casos el ingreso del sector informal supera al formal.

²⁹ Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo, Banco Central y el Banco Mundial. *La informalidad en el mercado laboral urbano de la República Dominicana*, 2006, Ob. cit., pág. 95.

³⁰ *Ibíd.* Ob. cit. pág. 97.

³¹ *Ibíd.* Ob. cit. pág. 98.

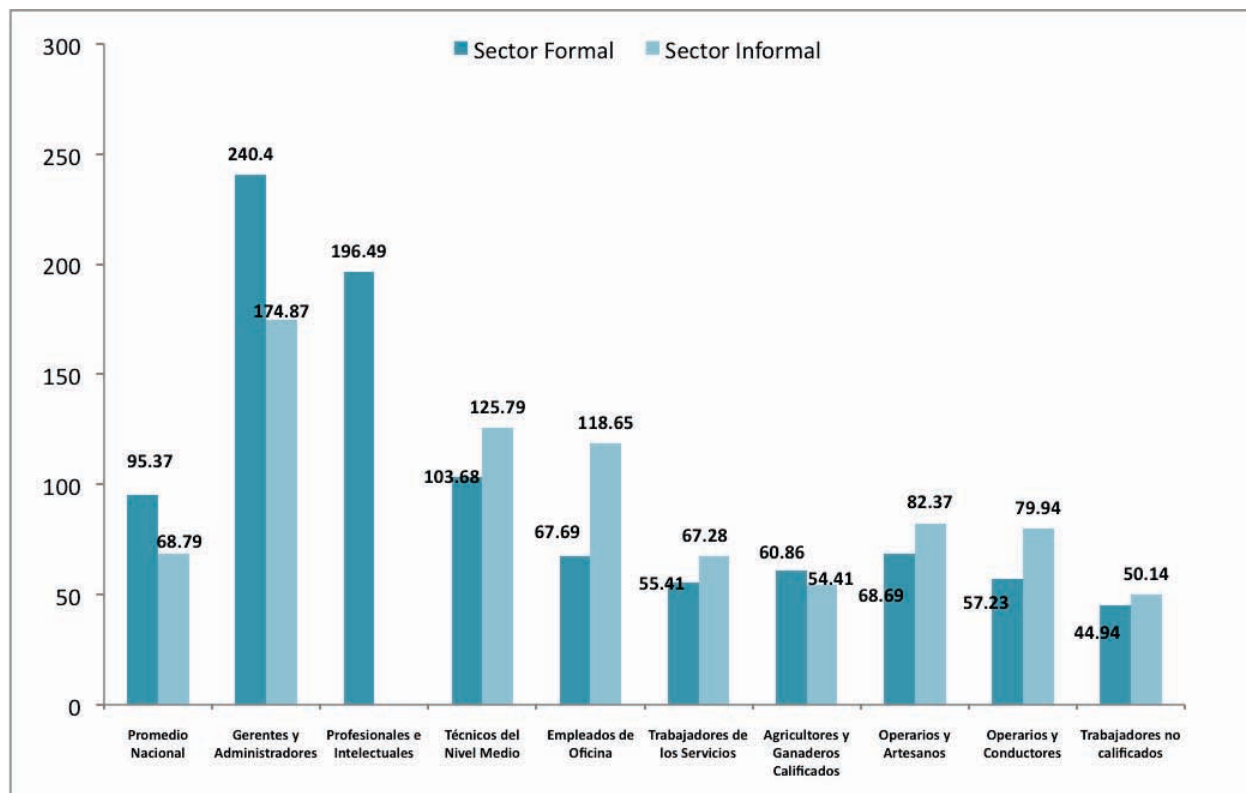
³² *Ibíd.* Ob. cit. pág. 99.

³³ *Ibíd.* Ob. cit. pág. 99.

³⁴ El trabajo estadístico realizado por la Fundación SOL da como resultado una proporción prácticamente igual entre trabajadores formales e informales que lo calculado por el Banco Central para el año 2013. Si bien (como se menciona más arriba) las proporciones de formalidad e informalidad calculadas por el BCRD para el 2013 fue de 44% y 56% respectivamente, los datos que aportó el estudio hecho por dicha Fundación fueron de 45% y 55% respectivamente. Los datos utilizados para estos cálculos fueron los mismos que utilizaron ambas instituciones (ENFT 2013) y el margen de error no es significativo para los objetivos de este trabajo.

Gráfico 17

Ingresos promedio por hora en RD\$ según Grupo Ocupacional y Sector (15 años y más), año 2013



Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Otro estudio realizado por el Banco Central en 2014 concuerda con los datos mencionados³⁵. Éste se realizó en el contexto de las discusiones sobre una posible reforma del código y, tuvo como objetivo refutar las argumentaciones del sector gran-empresarial, el cual abogaba por una flexibilización laboral que “genere oportunidades” para formalizar trabajadores, ya que estos obtendrían seguridad social y mayores ingresos.

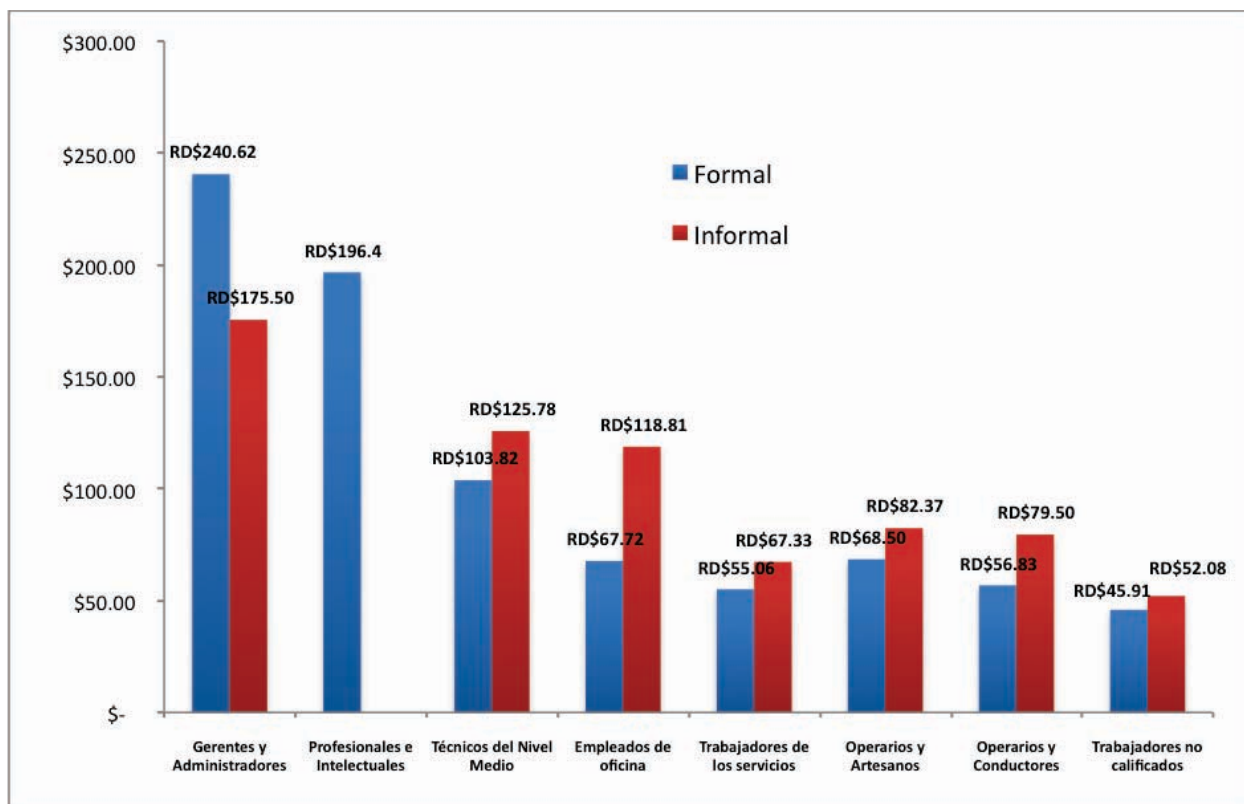
Tal como se observa en el gráfico 18, El informe destaca que: “si se calculan las remuneraciones (promedio ponderado) en el sector informal de estos trabajadores considerando las horas trabajadas, se comprueba que en promedio, prácticamente en la totalidad de los casos sus ingresos son mayores que los pagados en iguales grupos ocupacionales del sector formal. Esto contrasta con las afirmaciones del empresariado de que los trabajadores formales ganan más que los informales”³⁶.

³⁵ Esto puede ser debido a un cambio en la metodología de medición o en la distribución de ingresos. Para esto habría que hacer un estudio más acabado y que sobrepasa los objetivos de este informe.

³⁶ Banco Central. *Algunas consideraciones sobre la Informalidad y los Ingresos en el Mercado Laboral de la República Dominicana*. Ob. cit. pág. 2.

Gráfico 18

Ingresos promedio por hora en RD\$ según Grupo Ocupacional (mayores a 15 años)
Año 2013 (excluye al sector agrícola)



Fuente: “*Algunas consideraciones sobre la Informalidad y los Ingresos en el Mercado Laboral de la República Dominicana*”. Banco Central. 2014.

Los gráficos antes vistos muestran que, para 2013, sólo los ocupados a nivel Gerente y Administradores y Profesionales e Intelectuales (que juntos representan el 12% de los formales y apenas el 1% de los informales), en promedio reciben ingresos/hora mayores en el sector formal. En cambio, el resto de las categorías ocupacionales, devengan en promedio ingresos/hora más altos en el sector informal y en la mayoría de los casos trabajan menos horas que los formales, contrastando con las afirmaciones del sector empresario.

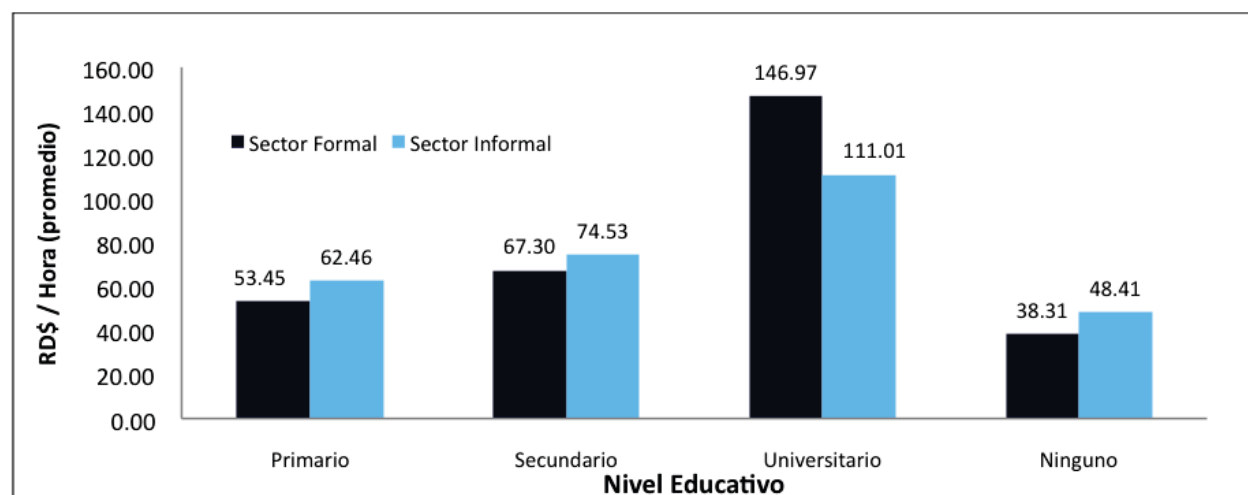
El informe del Banco Central, argumenta que debido a los bajos salarios que paga el sector formal, desde el 2000 al 2013 la informalidad (urbana) se ha visto incrementada del 46.2% al 50.6% respectivamente, siendo los trabajadores por cuenta propia los que más se incrementaron en el periodo, concentrados principalmente en el comercio informal, transporte y servicios. De hecho “aparentemente, una gran proporción de los cuentapropistas les conviene más permanecer en la informalidad luego de realizar un análisis de costo-beneficio comparando los bajos ingresos potenciales y beneficios a recibir en el sector formal, dadas sus habilidades y destrezas, con aquellos que podrían recibir dentro de la informalidad, trabajando incluso menos horas”³⁷.

³⁷ Banco Central. *Algunas consideraciones sobre la Informalidad y los Ingresos en el Mercado Laboral de la República Dominicana. Parte II*. Ob. cit. pág. 9.

Sobre lo mismo, y siguiendo el trabajo estadístico realizado por la Fundación SOL, podemos ver que por niveles de educación, los ingresos promedio por hora en RD\$ son más altos para el sector informal en todos los niveles, menos el universitario (22% de los ocupados), donde los formales ganan en promedio casi un 25% más la hora trabajada (Brega, Carla; Duran, Gonzalo, 2014).

Gráfico 19

Ingreso promedio por hora en RD\$ según nivel de educación



Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Podría adelantarse la hipótesis de que mientras menor sea el nivel de educación, mejor paga la hora (en promedio) el sector informal. En un país donde la mayoría de la población ocupada tiene poca cualificación laboral no es de extrañarse que la informalidad se encuentra por sobre el 50%.

El estancamiento de los salarios del sector formal puede ser una de las razones de los altos niveles de informalidad, sobre todo como trabajadores por cuenta propia.

En la siguiente tablapodemos ver como en los últimos 4 años la cantidad de empleo unipersonal subió en un 21% (en 263,099 nuevos empleos unipersonales), prácticamente el doble del crecimiento en la totalidad de empleos formales, que fue del 11% para el mismo periodo (y que significó la creación de 196,350 en el total de empleos formales).

Tabla 3

Distribución del empleo formal e informal según tamaño de las unidades económicas, año 2012

Sector Formal	Un empleo	De 2 a 4 empleos	De 20 a 30 empleos	De 31 a 50 empleos	De 51 y más empleos	Total empleos
2008	26,320	34,508	116,564	76,456	1,098,222	1,743,668
2009	38,738	38,626	116,623	70,880	1,079,359	1,761,370
2010	38,951	34,086	122,154	73,523	1,170,481	1,839,632

Sector Formal	Un empleo	De 2 a 4 empleos	De 20 a 30 empleos	De 31 a 50 empleos	De 51 y más empleos	Total empleos
2011	34,352	30,782	132,801	82,653	1,203,732	1,920,190
2012	27,290	48,141	102,934	83,807	1,255,557	1,940,018
Sector Informal	Un empleo	De 2 a 4 empleos	De 20 a 30 empleos	De 31 a 50 empleos	De 51 y más empleos	Total empleos
2008	1,249,617	682,109	455	594	508	1,942,609
2009	1,283,799	624,341	0	1,698	134	1,915,569
2010	1,334,040	645,170	258	0	963	1,988,705
2011	1,466,242	624,492	337	1,818	29	2,101,313
2012	1,512,716	630,571	0	0	103	2,148,123

Fuente: Santos Reyes, Felipe. *Indicadores para la reflexión de la reforma laboral*. 2014.

En base al cuadro anterior podemos reconocer a la informalidad más como una explicación de la precariedad laboral que como una herramienta de evasión impositiva. Así mismo vemos que el mayor creador de trabajo informal es la empresa unipersonal, por tanto la informalidad no es consecuencia de la legislación laboral vigente, sino una salida a la falta de oportunidades laborales que genera el sistema productivo en su conjunto (Santos Reyes, 2014).

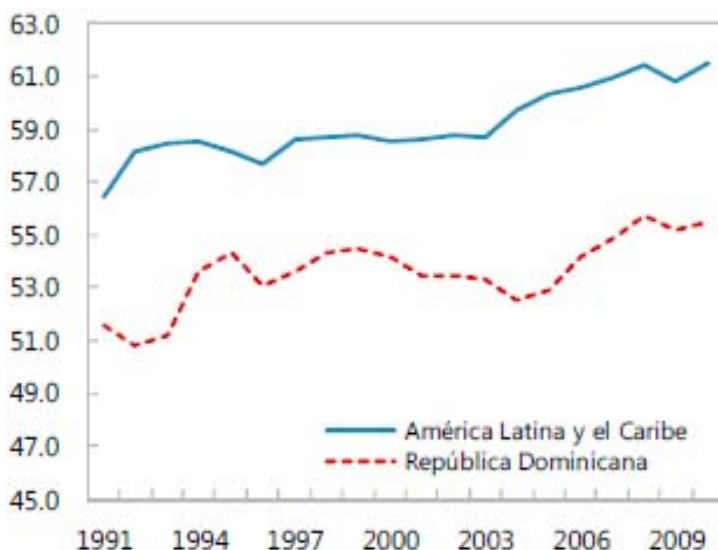
Por lo anterior, se puede inferir que el trabajo en el país (ya sea formal e informal) es un trabajo en su mayoría “precario”, es decir, sin empleos de calidad pues no están orientados a la optimización de competencias y talentos, ni persiguen la fidelización del trabajador, quien se vuelve pieza desechable del proceso de valorización de las empresas, siguiendo una tendencia expandida a escala mundial en tiempos de globalización. Esto tiene efectos considerables en los ingresos y las condiciones de vida de los dominicanos y dominicanas.

Todo parece mostrar que, por más que se discuta la necesidad de “formalizar” a la llamada “economía informal”, con un modelo económico que basa su crecimiento en el sector menos productivo de la economía, los esfuerzos de “formalización” vía una reforma del Código laboral (quitándole mínimos derechos a los trabajadores que contempla el Código actual), irán deteriorando cada vez más la calidad del empleo permitiendo la precarización de la formalidad ya existente y, tal vez formalizando la precariedad, con trabajos que no entreguen mínimas garantías de estabilidad económica para los trabajadores y por tanto que no permitan generar distribución de la riqueza, aumentando la desigualdad en el país.

B. El alto nivel desempleo no puede bajar porque el modelo lo impide

A pesar del rápido crecimiento del producto, los indicadores del mercado laboral muestran una evolución deficiente. Como se ve en el siguiente gráfico 20, las tasas de empleo en la República Dominicana han sido tradicionalmente bajas en comparación con otros países de la Región (Abdullaev, U. y Esteváo, M. FMI, 2013).

Gráfico 20
Coeficiente empleo-población (mayores a 15 años)



Fuente: Abdullaev, U. y Estevão, M. Fondo Monetario Internacional (FMI). 2013.

Cómo se describió en la primera parte de este trabajo, la economía requiere cada vez menos trabajo y pone su acento en trabajo menos calificado y escaso. La Tasa Global de Participación (TGP) es un indicador de empleo construido para cuantificar el tamaño relativo de la fuerza de trabajo de una economía, por medio de la comparación entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar (PET); así la TGP es igual a PEA / PET , donde la PEA comprende los ocupados y desocupados (abiertos y ocultos).

Tabla 4
Tasa Global de Participación en R.D. (2000-2013)

TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN (%)			
AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2000	55.3	70.4	40.8
2001	54.3	69.2	40.1
2002	55.1	68.3	42.1
2003	54.3	67.7	41.1
2004	56.4	69.2	43.7
2005	55.9	68.8	43.1
2006	56.1	68.7	43.7
2007	56.2	69.3	43.2
2008	55.6	67.9	43.5
2009	53.8	67.4	40.3
2010	55.0	67.8	42.4

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2011	56.3	68.6	44.0
2012	56.5	68.1	45.0
2013	56.1	67.9	44.5

Fuente: Fundación SOL, 2014.

Esta tasa se ha mantenido relativamente estable desde el 2000, entre 55% y 56.5%, lo que destaca que la población inactiva en la economía dominicana ha rondado entre el 45% y el 42.5%.

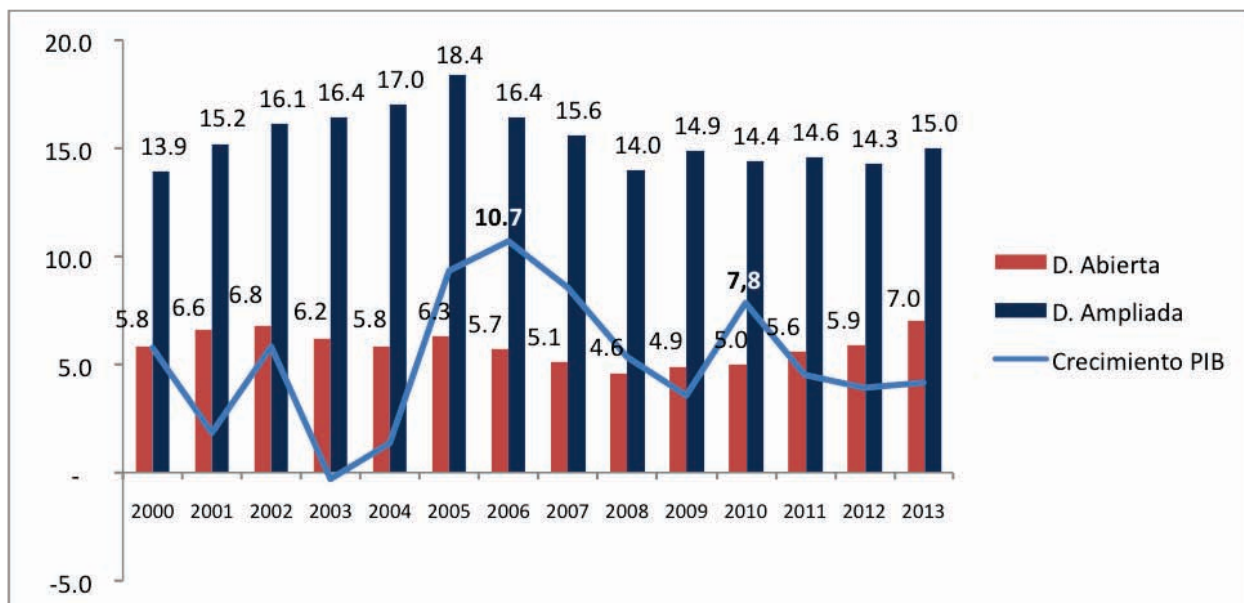
En cuanto a la desocupación, en el país hay dos maneras de medirla: estas son la desocupación abierta y la ampliada.

Se consideran Desocupados Abiertos a la porción de la población de diez años y más que en el período de referencia declaró no tener trabajo, que están disponibles para trabajar de inmediato y que en las últimas cuatro semanas han realizado diligencias para buscar un trabajo³⁸ y esta mide el grado de aprovechamiento real de la fuerza de trabajo. La Tasa de Desocupación Ampliada (TDAm) mide la población desocupada que se encuentra buscando trabajo más aquellas personas que no buscaron trabajo pero aceptarían trabajar si se lo ofrecieran.

Como se ve en el gráfico 21 de más abajo, la ampliada casi supera doblemente a la abierta, y ninguna de las dos se ha visto reducida de manera significativa en los últimos 10 años, pese al continuo crecimiento de la economía que supera el 6% promedio de los últimos 8 años. Es más, la desocupación abierta aumentó del 4.6% al 7% entre el 2008 y el 2013.

Gráfico 21

Porcentaje de la Desocupación Ampliada, Abierta de la TGP y Crecimiento Económico en República Dominicana



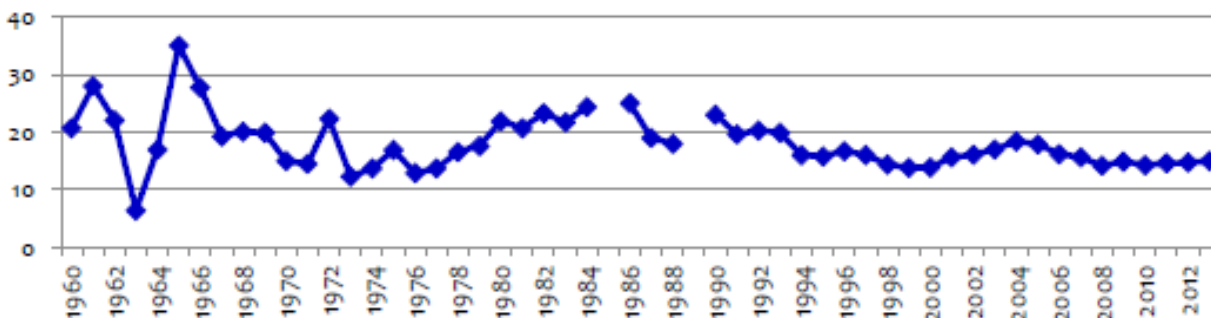
Fuente: Elaboración propia en base a datos del BCRD, 2014.

³⁸ Brega, Carla. Duran, Gonzalo. *ANÁLISIS DE DATOS República Dominicana*. Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Por su parte, la tasa ampliada ha mantenido valores establemente altos e incrementándose desde el 2008. En el siguiente gráfico se puede ver el desempeño histórico que ha tenido la desocupación ampliada, equilibrándose por arriba del 15% en los últimos 14 años.

Gráfico 22

Tasa de desocupación ampliada de República Dominicana (%), 1960-2013



Fuente: Fundación Sol. Santiago de Chile, 2014.

En base a lo anterior se puede observar que el país cuenta con un “Desempleo Estructural” alto, es decir, de largo plazo o involuntario, que no disminuye ni desaparece mediante simples medidas de ajuste económico. El Desempleo Estructural corresponde técnicamente a un desajuste entre oferta y demanda de trabajadores. A diferencia del desempleo estacional y el desempleo friccional, el desempleo estructural es permanente, pues no depende del tiempo sino de la capacidad de absorción de fuerza de trabajo que tiene el capital constante (Cajas Guijarro, 2011). Las personas buscan trabajo infructuosamente o bien dejan de buscarlo pero siguen disponibles, aunque al final es una espera frustrante, sin resultados exitosos.

Esto es sumamente importante para sustentar lo que algunos partícipes del debate nacional ya han señalado: el modelo de crecimiento económico dominicano está estructuralmente impedido de resolver la tragedia del desempleo, la precariedad del trabajo, la informalidad y la vida carenciada de la mayoría de los trabajadores. Al decirse que el Código de Trabajo actual obstaculiza la formalización del empleo no sólo se está contradiciendo las evidencias robustas de la incapacidad del modelo para generar trabajo en vez de deteriorarlo y destruirlo, sino que se parte de la base irreal de que la formalidad actual es una condición deseable, siendo que en la práctica muchas personas la evaden o huyen de ella.

Al analizar la cuestión trascendental y estratégica de cómo se desempeñan los ingresos de los trabajadores, se podrá ver que hay razones de peso para que lo antes dicho suceda de esa manera, y para declarar que todo lo dicho por el Código de Trabajo –incluyendo la participación de los trabajadores en las extraordinarias ganancias del capital en las últimas décadas, que se expresan antes en el fabuloso desarrollo urbanístico que en los salarios de los hombres y mujeres- ha sido cada vez más arrinconado y negado en los hechos, en absoluta ventaja para el sector patronal.

C. Los trabajadores hacen el bizcocho pero se quedan con la menor parte

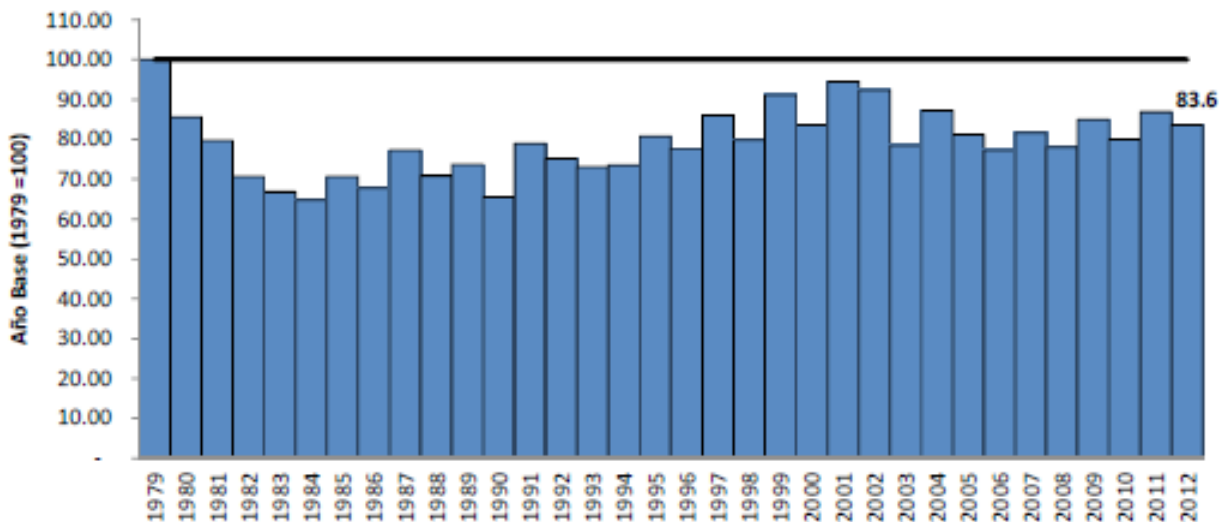
Dado lo anterior, ¿de dónde sale la productividad del país para mantener los niveles de crecimiento? ¿Será fruto de la capacidad innovadora de sus empresarios, o es a costa de los ingresos de los trabajadores? ¿La manera en que el bizcocho del crecimiento se reparte es justa de acuerdo a las respuestas a las preguntas previas?

Un artículo publicado por la asesoría de la gobernación del Banco Central, mostró que México y República Dominicana son los dos países con los salarios mínimos más bajos de la Región (expresados en dólares ajustados por la paridad del poder de compra o PPP³⁹). Esto es debido a que consideran solamente la inflación pasada como variable de ajuste, siendo que en el resto de Latinoamérica se considera tanto la inflación como el aumento de la productividad laboral (Asesoría de la Gobernación del BCRD, 2013), ambas son reflejadas en puntos porcentuales y se incluyen en el aumento del salario mínimo.

De hecho, datos publicados en el mismo artículo muestran que así como para las empresas grandes, medianas y pequeñas, como para el Estado, los salarios mínimos reales han estado relativamente estancados por décadas, recibiendo ajustes periódicos en base a la inflación pasada. Sobre lo anterior, en los siguientes gráficos, podemos ver que al cierre de 2012, los salarios resultan ser menores a los que los de 1979.

Gráfico 23

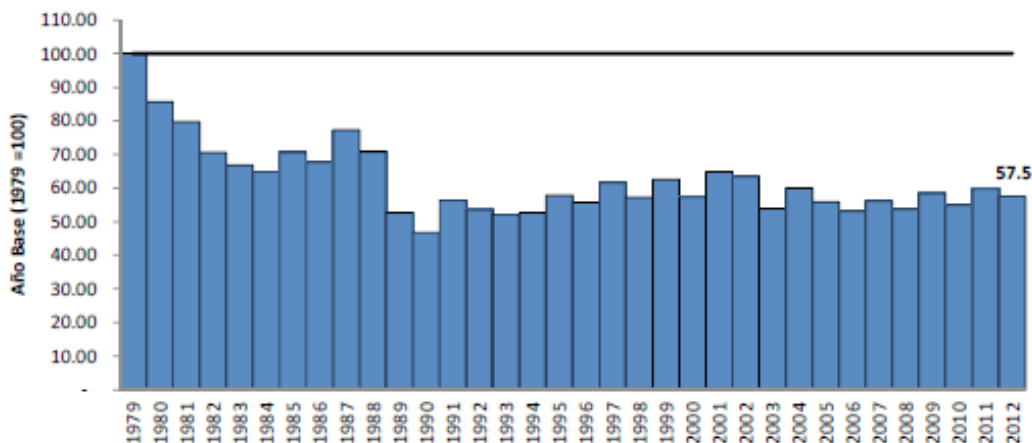
Índice Salario Mínimo Real Empresas Grandes 1979-2012



Fuente: Asesoría de la Gobernación del BCRD, *Algunas Consideraciones sobre la situación de la Pobreza en el país, 2013*.

³⁹ La paridad del poder adquisitivo es una manera de dar cuenta las diferencias en las tasas de inflación y los precios en los diferentes países. El poder de compra es, en esencia, la cantidad de bienes que una persona puede adquirir con una cierta cantidad de dinero en su país de origen. La paridad del poder adquisitivo se refiere al punto de precio en el cual la gente en un país podría comprar los mismos productos que las personas de otro país. En otras palabras, se trata de un ajuste económico que se basa en el valor de una mercancía en una moneda común hipotética.

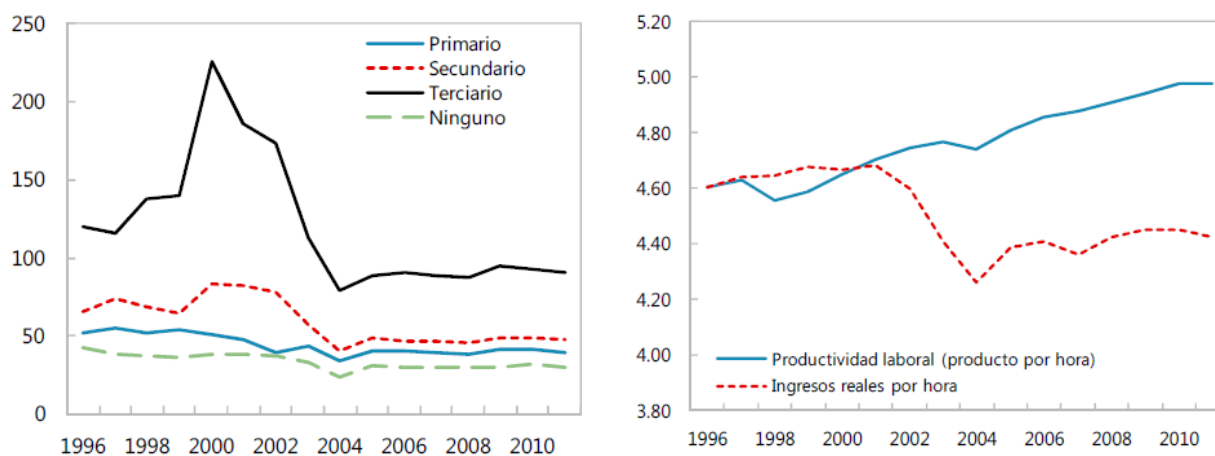
Gráfico 24
Índice Salario Mínimo Real Empresas Medianas 1979-2012



Fuente: Asesoría de la Gobernación del BCRD, *Algunas Consideraciones sobre la situación de la Pobreza en el país, 2013*.

Al respecto, podemos ver que el estudio “Crecimiento y empleo en la República Dominicana” realizado por el FMI, muestra que pese a que el crecimiento de la economía ha estado entre los más destacados de la Región, el ingreso real por hora de los asalariados del sector privado se ha reducido un 27% en 10 años (para los años 2000 y 2011).

Gráfico 25
Productividad laboral e ingreso real (índices en logaritmo) e ingreso real por hora según nivel educativo, RD\$ reales de 2005



Fuente: Abdullaev, U. y Estevão, M. Fondo Monetario Internacional (FMI). 2013.

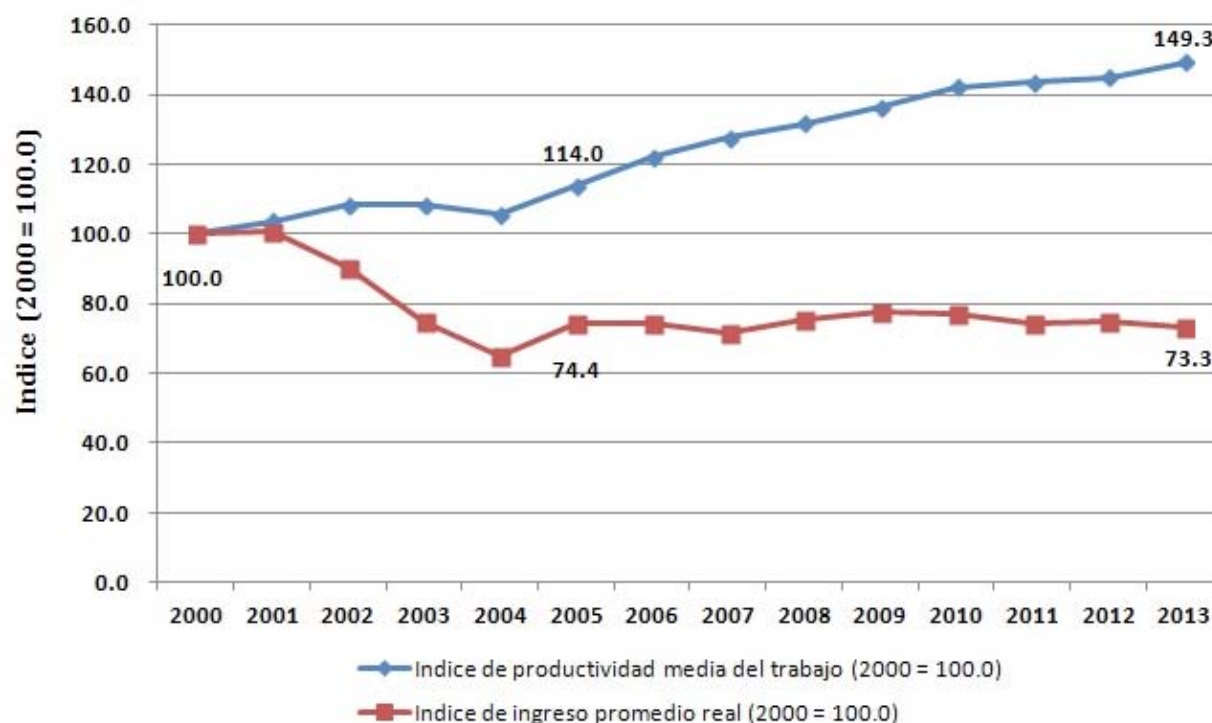
Entre el año 2000 y el 2013, la productividad promedio de los trabajadores (resultado de la producción real (PIB) dividido por el total de horas trabajadas por todos los trabajadores y durante el periodo de un año) se incrementó en casi en un 49.3%, lo que significa que el trabajador dominicano al 2013 es,

en promedio, casi un 50% más eficiente o más productivo que hace 14 años; mientras que su ingreso promedio real, como vimos en el párrafo anterior, se redujo en un 26.7%.

Tal como se ve en el gráfico 26, durante el periodo 2005-2013, el ingreso promedio real de los trabajadores no ha tenido modificaciones e incluso se ha reducido en 1.5%; esto a pesar de que en dicho período el Producto Interno Bruto (PIB) registró un crecimiento de 6% promedio, crecimiento que se logró en virtud de una productividad media del trabajo, pero que prácticamente nada del aumento de esta productividad se reflejó en su ingreso real (Fernández A., 2014).

Gráfico 26

Índice de Productividad Media e Ingreso Promedio Real de los Trabajadores 2000-2013 (2000=100.0)

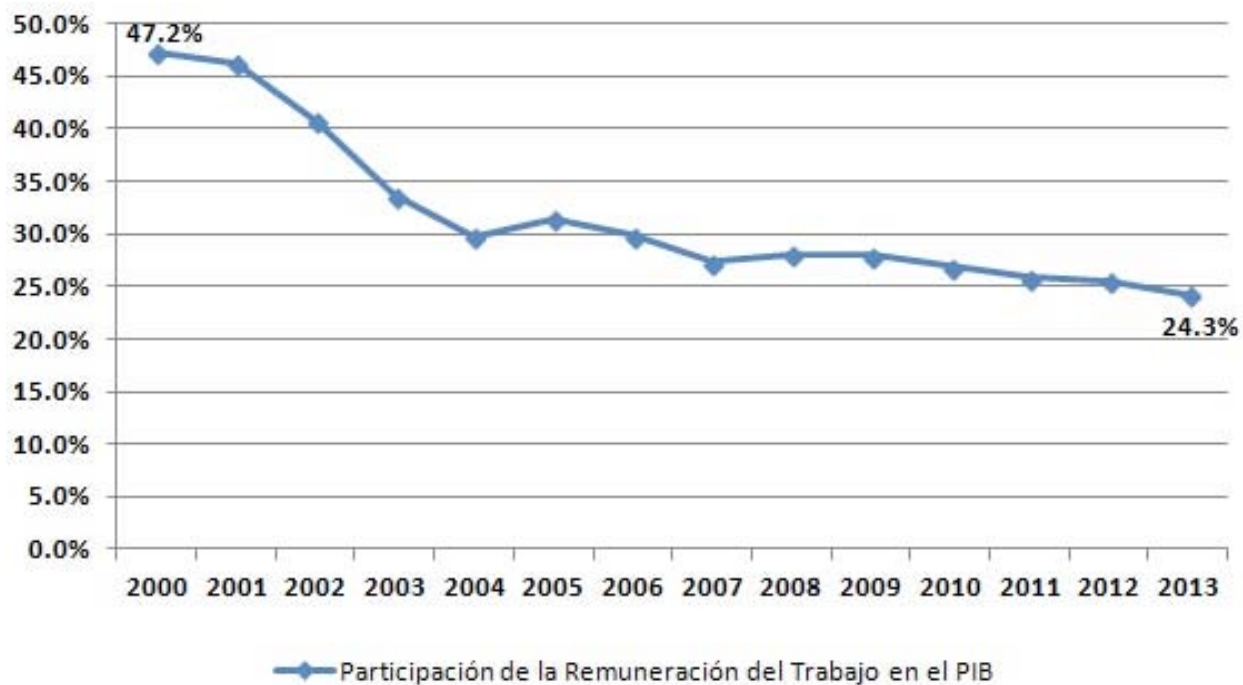


Fuente: Airon Fernández. *Salarios de sobre explotación y concentración del ingreso en la República Dominicana*, 2014. <http://scharboy2009.wordpress.com/2014/11/21/salarios-de-sobreexplotacion-y-concentracion-del-ingreso-en-la-republica-dominicana-3-de-3/>

Alguien podría decir que, sencillamente, lo antes visto es resultado del encarecimiento o la devaluación de la moneda. Pero como se muestra el siguiente gráfico que describe la evolución de la participación de la remuneración de los trabajadores en el PIB. Claramente se observa que la participación de la remuneración del trabajo en el producto bajó de un 47.2% para el año 2000 a tan sólo un 24.3% en el 2013, es decir, de cada 100 pesos generados por la economía, en trece años disminuyó de 47 a tan sólo 24 usados para remunerar a los obreros y empleados. (Fernández A., 2014). ¿Quién se ha quedado con la parte cada vez más grande del bizcocho, siendo que aunque los trabajadores producen más a ellos les toca cada vez menos?

Gráfico 27

Participación de la remuneración del trabajo en el PIB, 2000-2013

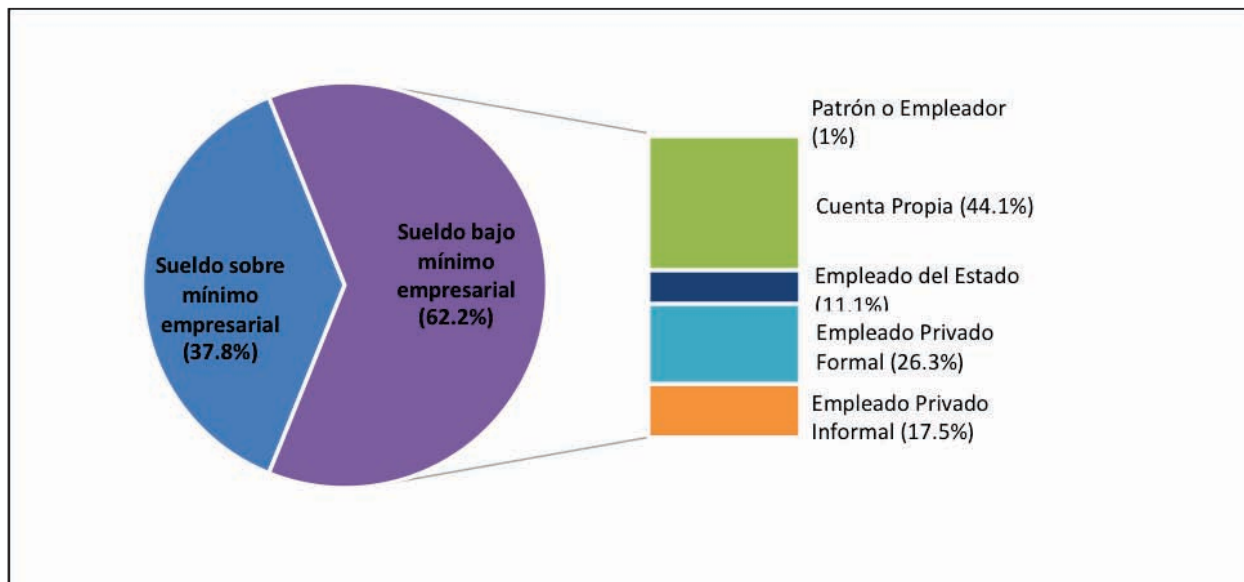


Fuente: Airon Fernández, 2014. <http://scharboy2009.wordpress.com/2014/11/21/salarios-de-sobreexplotacion-y-concentracion-del-ingreso-en-la-republica-dominicana-3-de-3/>

Ahora bien, considerando el sueldo mínimo empresarial para el año 2013 (RD\$11,292), se estima la proporción de trabajadores que lo reciben según su categoría de empleo. De los patrones o empleadores, sólo un 16.1% reciben un ingreso mensual bajo el mínimo empresarial; de los trabajadores por cuenta propia, casi un 66% percibe un ingreso mensual bajo el mínimo empresarial; de los empleados del Estado, este es el caso de más de la mitad de los ocupados de ese sector. Por otra parte, de los empleados privados del sector formal, casi un 56% recibe un ingreso mensual bajo el mínimo empresarial; en el caso de los trabajadores privados del sector informal, esta proporción asciende al 91.5% entre los ocupados de ese sector.

Gráfico 28

Trabajadores perceptores de ingresos de 15 años y más con ingreso mensual bajo el sueldo mínimo empresarial (RD \$11,292) por categoría, año 2013



Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Los datos mostrados señalan que el crecimiento de la economía en el periodo 2000-2013 se ha dado en el marco de relaciones económicas y productivas con una fuerte concentración del ingreso, favoreciendo fundamentalmente a los dueños del gran capital y en desmedro de los trabajadores. También permiten ver que los más perjudicados por los bajos salarios son los trabajadores, contrario a apenas un 16.1% de los patronos o empleadores, lo que puede servir para discutir quiénes son los más perjudicados en este modelo.

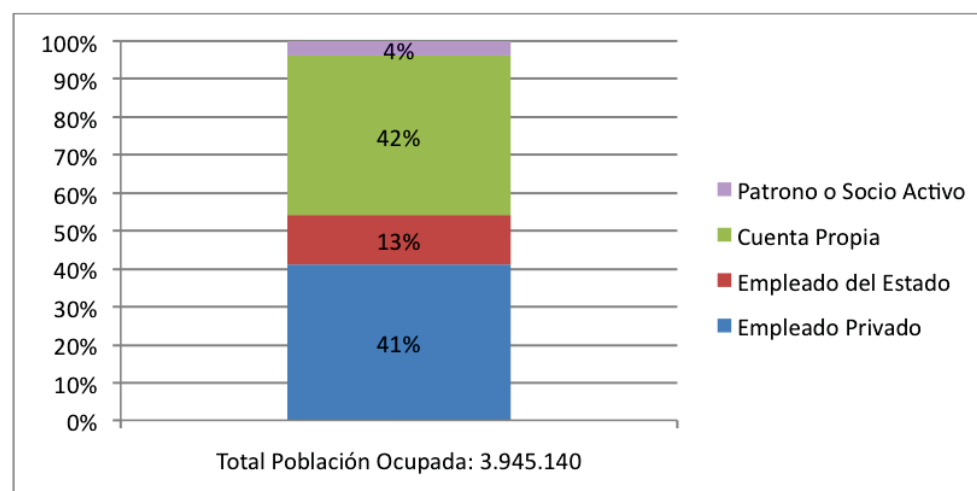
Se ha dicho demasiado sobre el supuesto “costo laboral”, señalando como “alta carga para las empresas” la suma de salarios, seguridad social y derechos de los trabajadores como auxilio de cesantía. Con estos datos, vemos que se hace imperioso reevaluar la problemática e indagar con rigor, objetividad e imparcialidad cuánto es el supuesto “costo laboral” ante el “costo patronal” asociado al sector gran-empresarial, es decir, cuánto han perdido los trabajadores (directamente como participación en la riqueza producida, e indirectamente con el peso de los tributos inequitativos y con la pérdida de oportunidades de empleo) a consecuencia de la concentración de la ganancia del capital, especialmente en los sectores que predominan en el modelo económico dominicano.

D. Trabajadores produciendo mucha riqueza, pero son cada vez más pobres

Como ya se comentó, de un total 3,945,140 ocupados en el país (formales e informales) solo el 4% de los ocupados en el país son “Patronos o socios activos”, mientras que la mayoría de los ocupados son “Empleados Privados” y por “Cuenta propia” (como se vio en el punto anterior, la gran mayoría de los empleados por cuenta propia se encuentran en el sector informal).

Gráfico 29

Cantidad y porcentaje de ocupados formales e informales según Categoría Ocupacional, 2013



Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile, 2014.

A excepción de ese 4% del total de los ocupados ha podido disfrutar de los frutos del trabajo, mientras que la mayoría de los trabajadores no pueden obtener un salario digno que les permita acceder a más oportunidades de desarrollo social e incluso no les alcanza para obtener los recursos mínimos de subsistencia. Además, es necesario investigar en qué medida en creciente sector financiero-crediticio e inmobiliario han sido uno de los grandes beneficiarios de esta concentración del ingreso.

Según datos del Banco Mundial, del 2000 al 2011, el PIB per cápita en la República Dominicana creció a un tasa promedio anual del 3.8%, superando el promedio de toda América Latina con un 2.9 % anual. En términos sociales, este crecimiento no se vio reflejado en aumento de oportunidades, ya que entre “el año 2000 al 2011, menos del 2% de la población de la República Dominicana experimentó una movilidad económica ascendente (por ejemplo, escapar de la pobreza para formar parte del grupo vulnerable, o moverse del grupo vulnerable a la clase media), mientras que el 19% de la población cayó de estatus económico, y la inmensa mayoría, un 79%, no tuvo ningún cambio de estatus económico”⁴⁰. En cambio, América Latina tuvo, en promedio, un 41% de movilidad económica.

El siguiente cuadro podemos ver el ingreso mensual (mínimo, máximo, promedio y mediana) por percentiles del ingreso seleccionado para el 2013.

Tabla 5

Ingreso mensual mínimo, máximo, promedio y mediana (perceptores de ingresos) por percentiles de ingreso seleccionados, en RD\$ para el año 2013

PERCENTIL SELECCIONADO	MIN	MAX	PROMEDIO	MEDIANA
5	2,150.00	2,300.00	2,152.60	2,150.00

⁴⁰ Banco Mundial, *Cuando la Prosperidad no es Compartida*, Enero 2014, ob. cit., pág. 11.

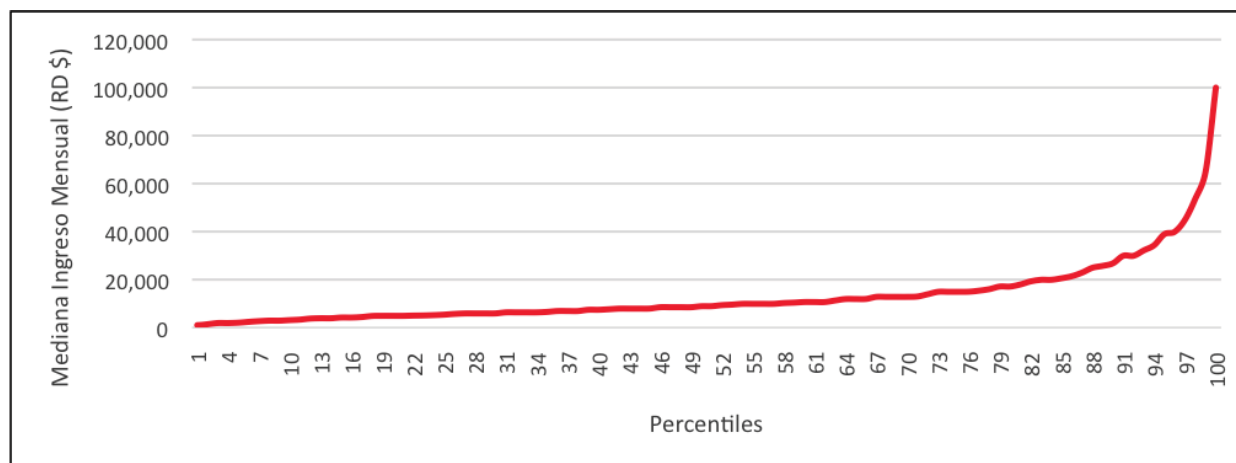
PERCENTIL SELECCIONADO	MIN	MAX	PROMEDIO	MEDIANA
10	3,010.00	3,440.00	3,237.39	3,225.00
25	5,375.00	5,590.00	5,450.75	5,500.00
50	9,000.00	9,000.00	9,000.00	9,000.00
75	15,000.00	15,050.00	15,019.93	15,000.00
90	25,800.00	30,000.00	26,979.02	26,875.00
95	35,000.00	40,000.00	38,678.63	39,000.00
99	60,000.00	80,000.00	67,653.44	65,000.00

Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Se puede resaltar que la mayoría de los trabajadores en el país gana salarios bajos y que solo el 5% (del percentil 95 al 99) de los trabajadores gana salarios por sobre los RD\$40,000 (o US\$1,000). Esto se ve más claramente en el gráfico siguiente, el cual resalta que más de un 80% de los trabajadores obtiene ingresos por debajo de los RD\$20,000.

Gráfico 30

Mediana del Ingreso mensual por percentiles de ingreso seleccionado



Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Si hacemos una revisión de las horas trabajadas y el promedio de los ingresos, se observa que el promedio mensual del ingreso de los ocupados fue de unos RD\$13,537 o US\$310 a nivel nacional en 2013.

En las tablas 6 y 7, puede observarse el porcentaje de trabajadores ocupados que recibe ingresos, en tramos de aproximadamente US\$100. Casi el 14% de los ocupados gana en promedio mensualmente menos de US \$100 o RD\$4,176 y prácticamente el 90% gana menos de US\$700 o RD\$29,229 al mes. Esto nos muestra la alta concentración en República Dominicana, donde el 3.4% de los ocupados concentra los altos ingresos, versus una gran proporción de ocupados con ingresos muy bajos.

Tabla 6
Trabajadores perceptores de ingresos según ingreso mensual, año 2013

Ingresomensual	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Menor o igual a RD \$4,176 (Menos de US \$100)	547493	13.88%	13.88%
RD \$4,177 - RD \$8,351 (Entre US \$100 y US \$200)	1219245	30.90%	44.78%
RD \$8,352 - RD \$12,527 (Entre US \$200 y US \$300)	852272	21.60%	66.39%
RD \$12,528 - RD \$16,703 (Entre US \$300 y US \$400)	448751	11.37%	77.76%
RD \$16,704 - RD \$20,878 (Entre US \$400 y US \$500)	266155	6.75%	84.51%
RD \$20,879 - RD \$25,054 (Entre US \$500 y US \$600)	153439	3.89%	88.40%
RD \$25,055 - RD \$29,229 (Entre US \$600 y US \$700)	62255	1.58%	89.97%
RD \$29,230 - RD \$33,405 (Entre US \$700 y US \$800)	126142	3.20%	93.17%
RD \$33,406 - RD \$37,581 (Entre US \$800 y US \$900)	40201	1.02%	94.19%
RD \$37,582 - RD \$41,756 (Entre US \$900 y US \$1,000)	65661	1.66%	95.85%
RD \$41,756 - RD \$45,932 (Entre US \$1,000 y US \$1,100)	29174	0.74%	96.59%
RD \$45,933 o más (Más de US \$1,100)	134355	3.41%	100.00%
Total	3945139	100.00%	

Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Tabla 7
Trabajadores perceptores de ingresos según ingreso mensual (con mediana), año 2013

Ingreso mensual	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Menor o igual a RD \$4,176 (Menos de US \$100)	547493	13.88%	13.88%
RD \$4,177 - RD \$8,351	1219245	30.90%	44.78%

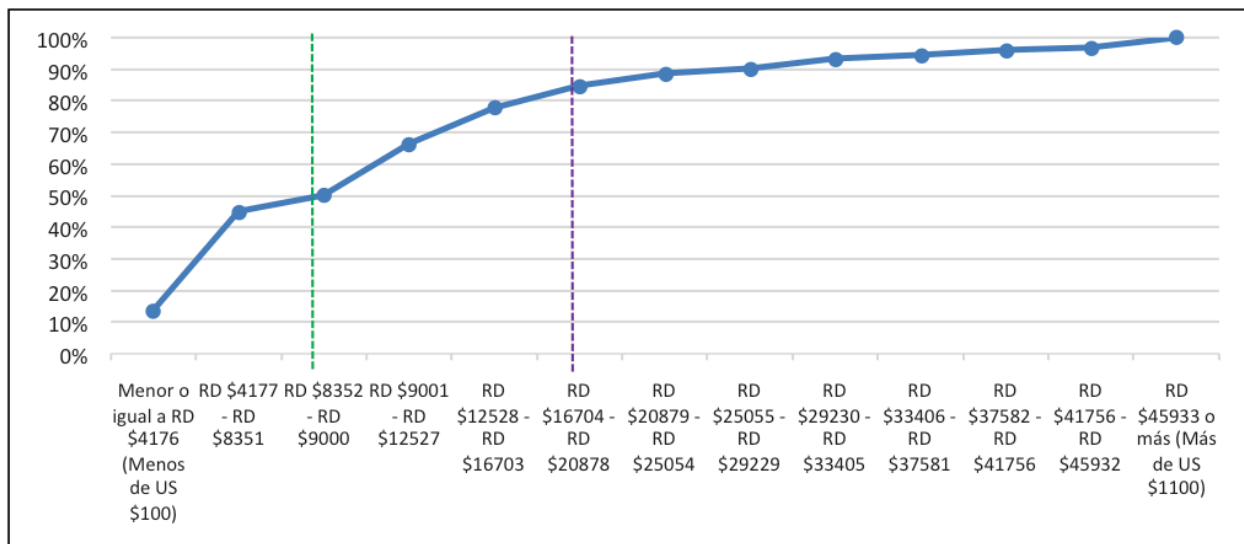
Ingreso mensual	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
RD \$8,352 - RD \$9,000	211227	5.35%	50.14%
RD \$9,001 - RD \$12,527	641045	16.25%	66.39%
RD \$12,528 - RD \$16,703	448751	11.37%	77.76%
RD \$16,704 - RD \$20,878	266155	6.75%	84.51%
RD \$20,879 - RD \$25,054	153439	3.89%	88.40%
RD \$25,055 - RD \$29,229	62255	1.58%	89.97%
RD \$29,230 - RD \$33,405	126142	3.20%	93.17%
RD \$33,406 - RD \$37,581	40201	1.02%	94.19%
RD \$37,582 - RD \$41,756	65661	1.66%	95.85%
RD \$41,756 - RD \$45,932	29174	0.74%	96.59%
RD \$45,933 o más(Más de US \$1,100)	134355	3.41%	100.00%
Total	3945139	100.00%	

Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

El 50% de los ocupados perceptores de ingresos recibe un ingreso mensual inferior a los RD\$9,000, e incluso hasta el 78% de los ocupados, no existe mucha desigualdad en tanto que la normalidad son los ingresos bajos (inferiores a RD\$16,703). Sin embargo, la concentración de ingresos comienza a acentuarse alcanzar un nivel de ingresos sobre los RD\$16,704, tal como se observa en el gráfico siguiente.

Gráfico 31

Trabajadores perceptores de ingresos según ingreso mensual (con mediana), año 2013



Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Al considerar la canasta familiar mínima para 2013 (RD\$11,969), y dividir a los ocupados perceptores de ingresos según 0.25 canastas resulta notable que el ingreso mensual promedio de más de un 25% de los ocupados, sólo puede costear *hasta* media canasta familiar mínima. El 63.1% de los ocupados, como se ha mostrado más arriba, recibe en un ingreso mensual inferior a una canasta familiar del 1er quintil de ingresos. Apenas un 3.38% de los ocupados puede costear cuatro canastas mínimas o más con su ingreso mensual. En la cima de la pirámide, y como una ínfima minoría, se encuentran los patronos o empleadores.

Tabla 8

Trabajadores perceptores de ingresos de 15 años y más con ingreso mensual bajo el sueldo mínimo empresarial (RD\$11,292), año 2013

	Trabajadores	Salario Mensual Promedio	Trabajadores que ganan bajo el sueldo mínimo empresarial 2013 (RD \$11.292)		
			Frecuencia	% de la Categoría	% del Total
Patrón o Empleador	152,442	36,319.10	24,619	16.1%	1.0%
Cuenta Propia	1,641,828	11,570.33	1,078,066	65.7%	44.1%
Empleado del Estado	514,171	15,882.84	270,230	52.6%	11.1%
Empleado Privado Formal	1,152,086	14,781.55	643,795	55.9%	26.3%
Empleado Privado Informal	467,379	6,580.93	427,530	91.5%	17.5%
TOTAL	3,927,906	13,578.14	2,444,238	62.2%	100.0%

Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Al considerar la canasta familiar mínima para 2013 (RD\$11,969), y dividir a los ocupados perceptores de ingresos según 0.25 canastas resulta notable que el ingreso mensual promedio de más de un 25% de los ocupados, sólo puede costear *hasta* media canasta familiar mínima. El 63.1% de los ocupados, como se ha mostrado más arriba, recibe en un ingreso mensual inferior a una canasta familiar del 1er quintil de ingresos. Por su parte, un 3.38% de los ocupados puede costear cuatro canastas mínimas o más con su ingreso mensual.

Tabla 9

Trabajadores perceptores de ingresos según ingreso mensual según canasta mínima (RD \$11.969), año 2013

Ingresomensual	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
0.25 Canasta Mínima o menos	259025	6.57%	6.57%
0.25 - 0.5 Canasta Mínima	751866	19.06%	25.62%
Ingresomensual	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
0.5 - 0.75 Canasta Mínima	921468	23.36%	48.98%
0.75 - 1 Canasta Mínima	558177	14.15%	63.13%
1 - 1.25 Canasta Mínima	339011	8.59%	71.72%
1.25 - 1.5 Canasta Mínima	313200	7.94%	79.66%
1.5 - 1.75 Canasta Mínima	191170	4.85%	84.51%
1.75 - 2 Canasta Mínima	86922	2.20%	86.71%
2 - 2.25 Canasta Mínima	110372	2.80%	89.51%
2.25 - 2.5 Canasta Mínima	18708	0.47%	89.98%
2.5 - 2.75 Canasta Mínima	120778	3.06%	93.04%
2.75 - 3 Canasta Mínima	39494	1.00%	94.04%
3 - 3.25 Canasta Mínima	16910	0.43%	94.47%
3.25 - 3.5 Canasta Mínima	54514	1.38%	95.85%
3.5 - 3.75 Canasta Mínima	21775	0.55%	96.41%
3.75 - 4 Canasta Mínima	8430	0.21%	96.62%
4 Canasta Mínima o más	133324	3.38%	100.00%
Total	3945139	100.00%	

Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Al examinar la proporción que representa cada categoría dentro de quienes reciben un ingreso mensual bajo el mínimo empresarial (15 o más años), la gran mayoría (44.1%) corresponde a trabajadores por cuenta propia y a empleados privados del sector formal (26.3%); luego le siguen los empleados privados del sector informal (17.5%), los empleados del Estado representan un 11.1% y los patrones o empleadores tan solo un 1%.

Una evidencia de los bajos salarios a que están condenados los trabajadores y las trabajadoras dominicanos, la constituye el hecho de que en el 2013, el 63% de los trabajadores dominicanos, incluyendo el sector público devengan salarios por debajo de RD\$11,292.00 mensuales, que es prácticamente el sueldo mínimo de las grandes empresas (Banco Central, 2014). El costo promedio de la canasta básica para el primer quintil (sectores más pobres) fue de en promedio de RD\$11,969.00 para el 2013, es decir, que el 63% no llega a cubrir el costo de la canasta básica.

Gráfico 32

Trabajadores sobre y bajo ingreso mensual equivalente a la Canasta Familiar mínima (1° quintil), Año 2013



Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

La siguiente tabla nos muestra el ingreso promedio mensual de los trabajadores perceptores de ingresos de 15 años y más en 2013. Sólo en el 4to quintil superaba la canasta familiar mínima (RD\$11,969. Así mismo, tan sólo dentro del último quintil (sólo entre un 20% de los ocupados) se puede acceder con un sueldo mensual a la canasta familiar promedio (nacional). Los peores escenarios probablemente sean en los hogares monoparentales o que reciben un solo ingreso mensual.

Tabla 10

Ingresos promedio mensual de los trabajadores perceptores de ingresos de 15 años y más, año 2013

QUINTIL	TOTAL		FORMALES		INFORMALES	
	PROM	MED	PROM	MED	PROM	MED
1	3,344.51	3,440.00	4,977.68	5,100.00	2,603.45	2,580.00
2	6,256.84	6,450.00	7,927.29	8,000.00	5,101.77	5,000.00
3	9,170.14	9,030.00	11,056.57	10,750.00	7,634.15	7,740.00
4	13,770.76	13,000.00	16,972.17	16,125.00	11,551.00	10,750.00
5	35,346.29	300,000.00	44,418.79	35,000.00	26,703.90	21,070.00
Nacional	3,344.51	3,440.00	4,977.68	5,100.00	2,603.45	2,580.00

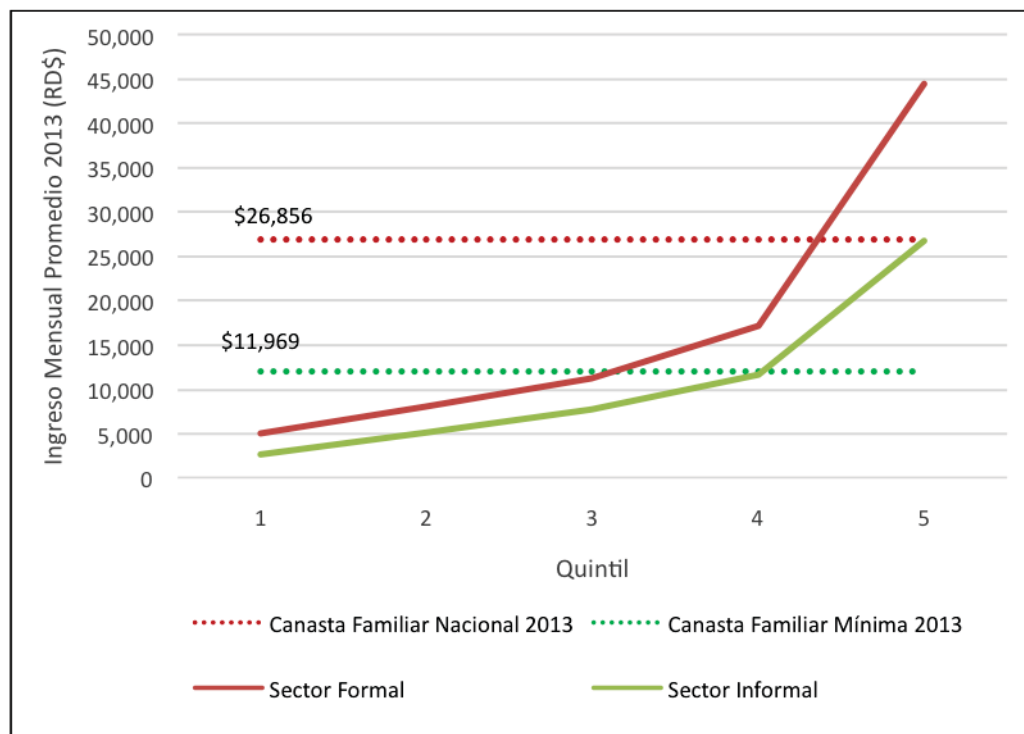
Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Lo visto en la tabla puede verificarse con el siguiente gráfico: Sólo un 20% del sector informal y menos del 40% del formal tienen un ingreso superior al costo de la canasta familiar mínima. Menos

del 20% de los trabajadores del sector formal tiene un ingreso superior al costo de la canasta familiar nacional calculada para 2013.

Gráfico 33

Línea canasta 1er quintil (RD\$11,969), versus ingreso promedio mensual de los trabajadores formales e informales según quintil, año 2013



Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Pobreza laboral o por ingresos del trabajo

La “Pobreza laboral” corresponde a un indicador construido a partir de los “Ingresos del trabajo”. Junto a esto se muestran dos microsimulaciones de pobreza laboral, la primera para ingresos menores a US\$125 y la segunda para ingresos menores a US\$150⁴¹.

⁴¹ Si comparamos al país a nivel Regional, un informe del Banco Central muestra la relación que existe entre el crecimiento promedio de los salarios mínimos reales y la reducción de la pobreza para 17 países de la Región.

Es importante mencionar que los últimos datos disponibles sobre pobreza, fueron publicados en un informe realizado por el Banco Central, en el cual se resalta una disminución de 4 puntos porcentuales en el periodo de un año, mostrando una reducción del 40.5% a 36.2%, de marzo de 2013 al mismo mes para el 2014 (Morillo Pérez, 2014).

Dicho informe manifiesta que esta disminución no es debido a efectos del crecimiento, sino más bien a políticas de redistribución que ha aplicado el Gobierno en la zona rural (tal como los microcréditos a la producción rural). El informe muestra que en el mencionado periodo “se verificó un aumento del ingreso real per cápita en la zona rural y no en la zona urbana, en la que se registró un ligero deterioro. Como consecuencia de estas divergencias en el ámbito geográfico, mientras la tasa de pobreza en la zona urbana se mantuvo sin cambios estadísticos significativos (de 34.7% a 32.7%), en la zona rural se logró una caída significativa de 9 puntos porcentuales” de 52.5% al 43.5%. En este sentido se menciona que “Podría plantearse que la caída de la pobreza monetaria de marzo 2013 a marzo 2014 no se corresponde, entre otros, con el crecimiento real del producto interno bruto (PIB), la tasa de desempleo que se mantuvo prácticamente constante y el crecimiento prácticamente nulo del ingreso real per cápita de los hogares...El análisis de los resultados revela que la caída de la tasa de pobreza de marzo 2013 a marzo 2014 no ocurrió a consecuencia del aumento del

Esta medida es interesante ya que nos muestra si el sistema productivo es capaz (o no) de contribuir a la reducción de la pobreza por medio de los ingresos del trabajo.

Lo que se ha definido como Pobreza Laboral, corresponde al indicador construido a partir de los ingresos recogidos por la ENFT para cada ocupado, considerando las líneas de la pobreza urbana y rural para cada año correspondiente. En 2013, la línea de la pobreza urbana correspondía a RD\$4,529 y la línea de la pobreza rural a RD\$4,032 para el mes de abril; para el mes de octubre, la línea de la pobreza urbana corresponde a RD\$4,600 y su equivalente rural a RD\$4,096.

Los Ingresos por Ocupación o Ingresos del Trabajo, son aquellos ingresos que obtienen las personas en su ocupación principal por concepto de sueldos y salarios, monetarios y en especies, ganancias provenientes del trabajo independiente y la auto-provisión de bienes producidos por el hogar. Esto quiere decir que se excluyen ingresos por segunda ocupación, las transferencias nacionales y extranjeras (remesas) y los ingresos por propiedad de activos financieros y no financieros.

A partir de los ingresos del trabajo se construyó el *ingreso laboral per cápita por hogar*, con el fin de obtener la proporción de dominicanos que se ubican bajo la línea de la pobreza (laboral).

Tabla 11

Porcentaje de población bajo la línea de la pobreza laboral, años 2000-2013

POBREZA LABORAL (%)			
AÑO	ABRIL	OCTUBRE	PROMEDIO NACIONAL
2000	46.6	49.7	48.2
2001	49.1	50.3	49.7
2002	49.9	51.3	50.6
2003	58.5	59.5	59.0
2004	67.2	66.8	67.0
2005	62.6	63.0	62.8
2006	60.0	59.6	59.8
2007	57.8	59.8	58.8
2008	59.4	60.6	60.0
2009	57.5	58.7	58.1
2010	56.3	58.6	57.5
2011	55.8	58.7	57.3
2012	57.4	60.5	59.0
2013	57.7	58.7	58.2

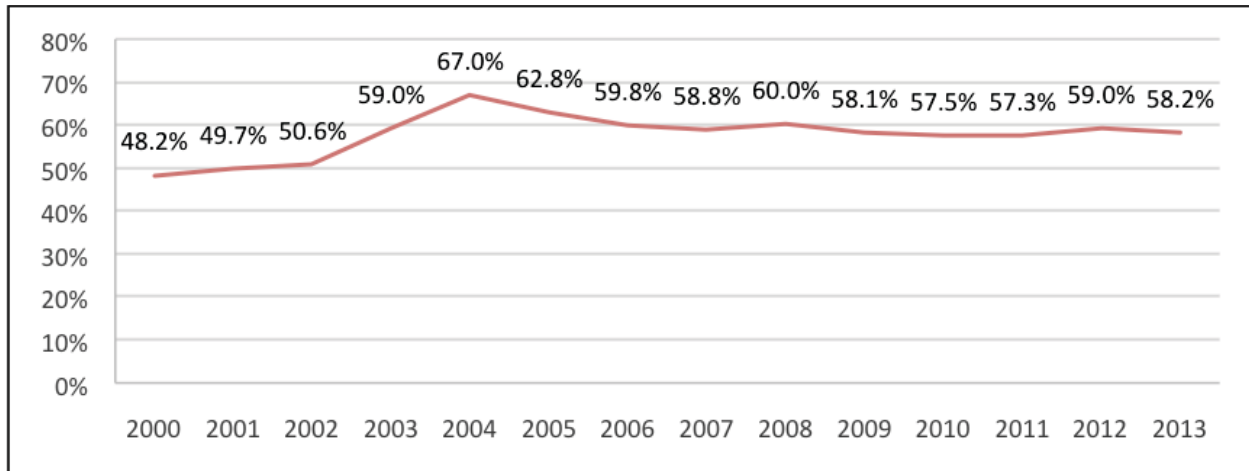
Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

ingreso real per cápita de los hogares (“efecto crecimiento”), sino, principalmente, por el mejoramiento en la distribución del ingreso (“efecto distribución”).

Podemos ver que si no fuera por las políticas que el Gobierno ha implementado, no habríamos visto mejoras en los índices de pobreza, que por lo demás, aún son insignificantes en relación a los años de continuo crecimiento que ha tenido el país.

Gráfico 34

Porcentaje nacional de población bajo la línea de pobreza laboral, años 2000-2013



Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

La pobreza laboral o por ingresos del trabajo tuvo un aumento sostenido entre el año 2000 y el 2004, donde se llegó a un extremo 67% de población pobre. A partir de ese año la pobreza ha disminuido, pero a un ritmo lento, para ubicarse en un 58.2% de población bajo la pobreza en 2013.

Al comparar todo el período analizado (entre 2000 y 2013), la diferencia porcentual muestra un aumento de la pobreza en el país.

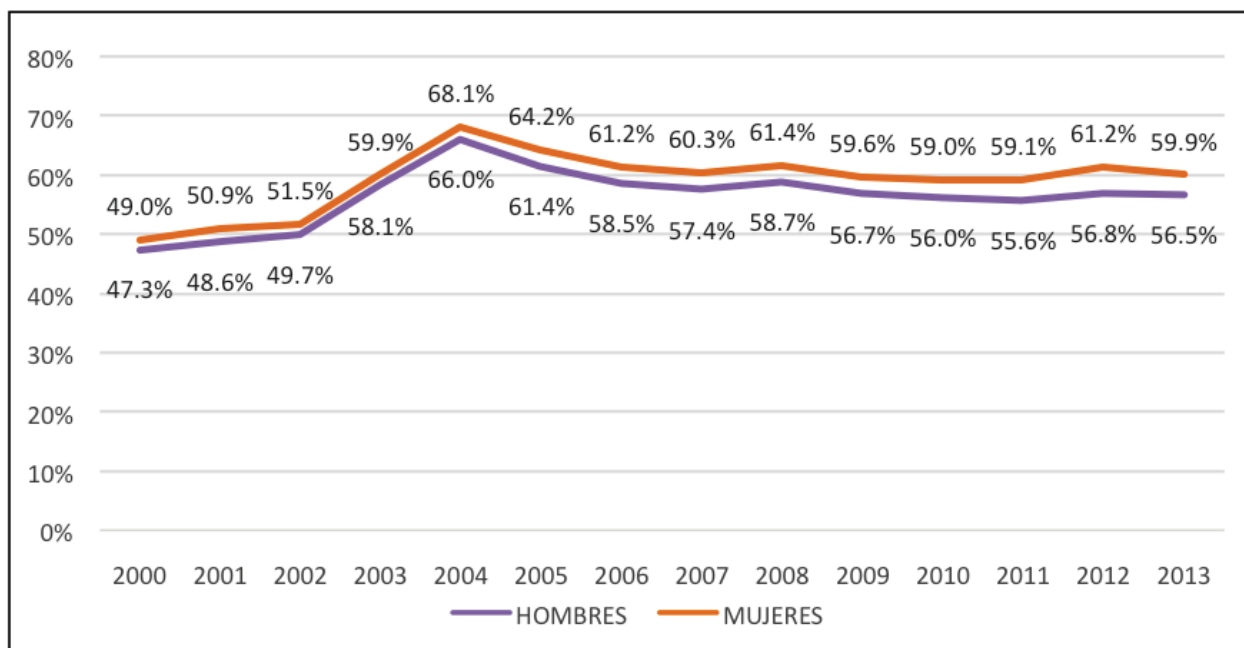
Tabla 12

Porcentaje de población bajo la línea de la pobreza laboral por sexo, años 2000-2013

POBREZA LABORAL (%)			
AÑO	NACIONAL	HOMBRES	MUJERES
2000	48.2	47.3	49.0
2001	49.7	48.6	50.9
2002	50.6	49.7	51.5
2003	59.0	58.1	59.9
2004	67.0	66.0	68.1
2005	62.8	61.4	64.2
2006	59.8	58.5	61.2
2007	58.8	57.4	60.3
2008	60.0	58.7	61.4
2009	58.1	56.7	59.6
2010	57.5	56.0	59.0
2011	57.3	55.6	59.1
2012	59.0	56.8	61.2
2013	58.2	56.5	59.9

Gráfico 35

Porcentaje de población bajo la línea de pobreza autónoma por sexo, años 2000-2013



Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Como es lógico, la tendencia nacional es similar entre hombres y mujeres, sin embargo, es importante poner de relieve que son las mujeres quienes “aumentan la tasa” de pobreza laboral, pues esta condición las ha afectado más en todos los años analizados. En 2013, las mujeres pobres (bajo la línea de pobreza laboral o por ingresos), llegó al 60%.

Microsimulación 1: Línea de la pobreza laboral en US \$125

La primera simulación consistió en situar la línea de la pobreza laboral urbana en US\$125 y calcular su equivalente rural, para evaluar los resultados en términos de la proporción de población que se encontraría bajo la línea de la pobreza con éste parámetro.

En 2013, la línea de la pobreza urbana correspondía a RD\$4,529 y la rural a RD\$4,032 para el mes de abril; para el mes de octubre, la línea de la pobreza urbana corresponde a RD\$4,600 y su equivalente rural a RD\$4,096.

Para hacer la microsimulación, se estipuló que:

En abril de 2013, US\$125 equivalían a RD\$5,137, estableciéndose como línea de pobreza urbana para ese mes. Su equivalente en la línea de pobreza rural sería de RD\$4,574 para el mismo mes.⁴²

En octubre de 2013, US\$125 equivalían a RD\$5,310, estableciéndose como línea de pobreza urbana para ese mes. Su equivalente en la línea de pobreza rural sería de RD\$4,728 para el mismo mes.⁴³

⁴² RD\$41.0992 = US\$1 en abril de 2013.

⁴³ RD\$42.47715 = US\$1 en octubre de 2013.

Bajo estos cálculos, la línea de la pobreza laboral inicial aumentó 14%, haciéndose más estricta y arrojando los siguientes resultados:

Abril	Octubre	Promedio 2013
64.2	65.6	64.9

Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Al situar la línea de la pobreza laboral en US\$125, el aumento de la pobreza respecto de la inicial es de 6.7% (de 58.2% a 64.9%). Si la línea de la pobreza laboral se sitúa en US\$125 para 2013, el 64,9% de la población se encuentra en situación de pobreza.

Microsimulación 2: Línea de la pobreza laboral en US\$150

La segunda simulación consistió en situar la línea de la pobreza laboral urbana en US\$150 y calcular su equivalente rural, para evaluar los resultados en términos de la proporción de población que se encontraría bajo la línea de la pobreza con éste parámetro.

Para hacer la microsimulación, se estipuló que:

En abril de 2013, US \$150 equivalían a RD \$6,165, estableciéndose como línea de pobreza urbana para ese mes. Su equivalente en la línea de pobreza rural sería de RD \$5.488 para el mismo mes.

En octubre de 2013, US\$150 equivalían a RD\$6,372, estableciéndose como línea de pobreza urbana para ese mes. Su equivalente en la línea de pobreza rural sería de RD\$5,673 para el mismo mes.

Bajo estos cálculos, la línea de la pobreza laboral inicial aumentó 37%, haciéndose más estricta y arrojando los siguientes resultados:

Abril	Octubre	Promedio 2013
70.9	73.2	72.05

Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Al situar la línea de la pobreza laboral en US\$150, el aumento de la pobreza respecto de la inicial es de 13.85% (de 58.2% a 72.05%). Si la línea de la pobreza laboral se sitúa en US\$150 para 2013, el 72.05% de la población se encuentra en situación de pobreza.

Gráfico 36

Porcentaje de población bajo la línea de pobreza autónoma según línea, año 2013



Fuente: Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.

Las microsimulaciones con los ingresos del trabajo en términos de la pobreza, confirman lo que se ha visto a lo largo de todo el documento y que se confirma al aumentar la exigencia de la línea divisoria entre pobre y no pobre: los salarios de los trabajadores de la República Dominicana están sumamente concentrados en valores muy bajos y la mayoría queda expuesto a la pobreza y las privaciones, aún con líneas de pobreza sumamente bajas en términos de ingresos.



3

EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA INSTITUCIONALIDAD HAN TERMINADO DESPROTEGIENDO AL TRABAJADOR DOMINICANO



A. La legislación laboral dominicana, incluyendo la de 1992, se ha generado en contextos de autoritarismo político y económico, sin participación de los trabajadores

Hacer una aproximación a la historia del derecho laboral en la República Dominicana plantea de entrada un dilema sobre la fecha o periodo de inicio. Parece válido aceptar como punto de partida los sistemas normativos y consuetudinarios que preceden a la creación del Estado Dominicano el 6 de Noviembre del 1844 con la sanción y promulgación de nuestra primera Carta Política.

Cuando nace el Estado Dominicano, a partir de la promulgación de la Constitución del 1844, en nuestro país predominaban, como hasta nuestros días, las disposiciones del código civil francés, mejor conocido como código napoleónico. Esto así, dada la ocupación haitiana de 1822 que precede a nuestra independencia, y que por efecto de ella, el lado oriental de la isla adoptó el cuerpo legislativo de la República de Haití, lo cual trascendió nuestra proclamación como país libre.

Hasta 1944 el régimen vigente era el del código civil, ya que en dicho año fue promulgada la ley 637 sobre contratos de trabajo, la cual vino a regir los aspectos que hasta el momento regulaba el referido código. En la República Dominicana eran los artículos 1779, 1780, 1781 del código civil, sobre la locación de obra e industria, y respecto de la contratación de criados y obreros, lo que regían las cuestiones del trabajo junto con las previsiones sobre contratos, salarios, riesgo e indemnizaciones relativas a los marineros y demás individuos de la tripulación consignadas en los artículos 250 a 272 del código de comercio, y los artículos 414 a 416 sobre interrupción de trabajo para obtener el alza o baja de los salarios, y 269 a 271 sobre vagancia en el código penal.

En 1918, durante la ocupación estadounidense, se crea el primer Departamento de Trabajo en la República Dominicana, mediante orden departamental No. 1. Es decir, en 74 años de vida republicana que tenía el país hasta ese momento, el sistema normativo en materia laboral estaba regido: 1) por una legislación cuyo cuño proviene de un país extranjero y que data por ende de una fecha anterior a la proclamación de independencia; y 2) el Departamento encargado de regular el sistema de trabajo en el país es creado por un Estado extranjero que había ocupado el país y asumido el control y dirección del Estado.

Posterior a esto, en el año 1924 la República Dominicana ingresa formalmente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), casualmente el mismo año en que termina la ocupación estadounidense

que se había iniciado en el año 1916. Derivado del ingreso del país a la OIT, en 1925 fue sancionada la ley 175 sobre descanso dominical y cierre de establecimientos, que ordenaba el cierre de los establecimientos los días domingo y de fiestas legalmente establecidos. Dicha ley fue atacada por comerciantes, logrando que posteriormente fuese declarada inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia, mediante sentencia de fecha 28 de abril de 1926, bajo el criterio de que: *“La abstención del trabajo en los días domingo y otros días de fiesta, es un precepto de carácter religioso que no puede ser convertido en una ordenación de la ley civil desde que la Constitución consagra la libertad de conciencia y la libertad de cultos”*

En 1930, el Secretario de Estado de Trabajo y Comunicaciones solicitó las opiniones de la OIT sobre un proyecto de código de trabajo, la cual no estuvo de acuerdo sobre una ley de conjunto sobre la materia. El país siguió el consejo de esta entidad, iniciando entonces un proceso de publicaciones de leyes sociales y del trabajo.

En 1932 se crea con la ley 352 sobre accidentes del trabajo, la que es sustituida por la ley 385, de ese mismo año. Para la aplicación de esta ley fue votado, también en 1932, el reglamento 557. Ese mismo año son ratificados los convenios No. 1, 5, 7, y 10 de la Organización Internacional del Trabajo. El 20 de noviembre de 1932 se votó la orden departamental No. 3, catálogo de mecanismos destinados a evitar los accidentes del trabajo.

La ley 637 sobre contrato de trabajo, del 16 de junio de 1944, constituye una de las leyes más importantes de esta época de nuestra legislación, así como la ley 1896 sobre seguro sociales, del 30 de diciembre de 1948. La primera establece un régimen relativo al contrato de trabajo, su naturaleza, elementos básicos y formas de terminación, incluyendo el pago de indemnizaciones legales en caso de ruptura abusiva. Esta ley también trata el procedimiento en caso de litigio. Precisamente esta última parte es todavía vigente conforme a una resolución del 2 de julio de 1992 de la Suprema Corte de Justicia. Los tribunales de trabajo y los procedimientos creados por el código de trabajo de 1951, funcionan por primera vez con el Código de Trabajo (CT) de 1992.

La ley de Seguros Sociales por su parte vino a sustituir la ley 1376, aunque no protege a todos los trabajadores y no se extiende la protección a los familiares en el seguro social obligatorio de enfermedad. La cobertura de esta ley alcanza enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte. Posteriormente, se amplía el campo de aplicación con la inclusión de los accidentes de trabajo en el seguro social obligatorio en 1948. Con esto se protegía a los obreros, cualesquiera que fuese el monto de su remuneración, y a los empleados particulares, cuyo sueldo no excediera ciertos límites.

La ley 637 del 16 de junio de 1944, deroga la disposiciones del código civil que regían las relaciones entre empleadores y trabajadores hasta ese momento desde la fundación de la República, fijando el concepto de contrato de trabajo, sus alcances y límites. Asimismo, estipula todo lo relativo a la formación y el régimen de prueba del contrato, el catálogo de los derechos y obligaciones de las partes, de la suspensión, modificación y terminación del contrato, de las indemnizaciones legales en caso de despido injustificado o de dimisión justificada, del trabajo de los aprendices, y del procedimiento en caso de litigio. Se estableció la garantía al salario y a las indemnizaciones laborales, trató sobre la sustitución de empleadores, y dispuso protección especial a favor de la mujer en estado de embarazo y de los menores. En definitiva, reglamentó las relaciones individuales de trabajo. Sus disposiciones fueron derogadas por el Código de Trabajo de 1951, con excepción del capítulo V, del procedimiento en caso de litigio, el cual se mantiene en esencia hasta nuestros días.

El Código de Trabajo de 1951, derogado y sustituido por el CT de 1992, estaba integrado por VIII principios fundamentales y IX libros. Los principios fundamentales que integraban su introducción, constituyen una característica notable de dicho código, una novedad en la familia de los códigos dominicanos, que se mantiene y robustece con el CT de 1992.

Estos principios fundamentales, en tanto mandatos de optimización, les dan el aspecto característico al Derecho del trabajo. Para hacer resaltar su importancia, se han colocado fuera del articulado del código con el carácter de normas superiores a que debe estar supeditada la economía de las regulaciones de la legislación social. Para Álvarez Aybar, ellos constituyen las orientaciones doctrinales que han presidido la labor formativa de la legislación. Es patente, agrega este tratadista, la importancia que han de tener esos principios en la interpretación y aplicación del código, en la administración de justicia en aquellos casos en que el detalle legislativo no cubre la inmediata y precisa solución del diferendo. Criterio semejante tiene Mora Nadal, para quien estos ocho postulados constituyen la síntesis doctrinal del nuevo código y al propio tiempo facilitan la correcta interpretación de sus disposiciones y por consiguiente la mejor administración de la justicia en materia laboral.

El CT 1951 recopiló casi todas las leyes anteriores, dándole unidad a las mismas. Este código fue objeto de diversas modificaciones, incluyendo la introducidas en 1992. Es importante resaltar lo sostenido por García Aybar, quien indica que la gran mayoría de las leyes que modifican y completan el CT de 1951 han tenido por objeto restar o disminuir algunos de los derechos o ventajas económicas reconocidas con anterioridad a los trabajadores, incluso, el mismo código constituyó uno de los primeros pasos negativos de esta evolución. Del análisis del mismo se puede advertir que no reaparecen las garantías que la ley 637 sobre contrato de trabajo otorgaba al preaviso y al auxilio de cesantía, y consecuentemente, a las indemnizaciones por despido injusto o dimisión justificada. Advierte el Profesor García Aybar que, entre las disposiciones que frustran los propósitos mismos de la legislación de trabajo, se encuentra por ejemplo que se pone a cargo de los tribunales civiles ordinarios la ejecución de las sentencias de los tribunales de trabajo, lo que tiene un efecto contraproducente. Mientras que para el reconocimiento de los derechos del trabajador la ley establece un procedimiento rápido, sencillo y libre de impuestos en el cual no es obligatorio el ministerio de abogados, una vez reivindicado el Derecho, forzaba a los trabajadores a acudir a un tribunal civil ordinario y someterlos a un procedimiento lento, complicado y costoso, donde resultaba obligatorio el ministerio de abogado.

El 16 de junio de 1992 fue promulgada la ley 16-92, que instauró el nuevo código de trabajo (CT), derogando así el llamado “Código Trujillo de Trabajo” de 1951. A juicio de Lupo Hernández Rueda, quien fue parte de la comisión designada por el Poder Ejecutivo el 9 de octubre de 1990 para la modificación del código de trabajo del 1951, la reforma se justifica en 3 ejes, donde algunos tenían más importancias que otros. Estos ejes fueron los siguientes:

La idea de corregir el problema generado a partir de las numerosas leyes sancionadas con posterioridad al Código Trujillo de 1951, las cuales provocaban inconvenientes en la aplicación de las reglas laborales.

Dotarse de un código que estuviese acorde con los cambios políticos, sociales, tecnológicos y económicos sobrevenidos en el país en los últimos cuarenta años.

Las fuertes presiones ejercidas por la OIT desde principio de la década del 80 (las presiones se robustecían con la incidencia de los sindicatos norteamericanos, lo cual tenía notable influencia en la instalación o no de la industria de maquilas o zonas francas de carácter transnacional).

Fue esta última razón la fundamental para impulsar la reforma que dio como resultado el actual CT. Rafael Alburquerque, jurista experto en material laboral y que formó parte de la comisión designada, refiere que la intención de todo aquel proceso de reforma era lograr una reforma al código antes de que se reuniera la Conferencia Internacional del Trabajo en Junio de 1992, ya que, como indicamos precedentemente, durante la década de los 80 la OIT realizó fuertes presiones con la intención de que la legislación laboral fuese adaptada a los múltiples convenios internacionales que para la fecha República Dominicana había suscrito. De ello dependía en gran medida la aquiescencia de los sindicatos

norteamericanos respecto de las relaciones entre las casas matrices y las zonas francas cuya instalación en el país buscaba incentivarse, tanto con el CT trabajo como con nuevas políticas como el nuevo código tributario.

Mucho se ha dicho respecto a que el país fue sancionado por la OIT. Concretamente esto no fue así, sin embargo un anuncio de ello sí se hizo. Ocurrió cuando en 1990 la OIT, en un informe realizado por una comisión enviada al país, se comprobaron las oprobiosas condiciones de trabajo forzoso denunciadas, expresando en aquel documento que la República Dominicana se encontraba en una falta continua aplicación de las normas internacionales. Esto sin duda fue la alerta del cataclismo que sobrevendría sobre el país sino se tomaban medidas correctivas eficaces, especialmente sobre una economía en crisis (espiral inflacionaria, escasez de combustible, crisis del sistema energético y carencia de productos alimenticios), lo que agudizaba la crisis política en la que estaba envuelta la administración Balaguer, atizada por las acusaciones de fraude electoral en las elecciones de 1990 y posteriormente en 1994.

El proceso de preparación y discusión de la reforma duró alrededor de dos años contados desde la designación de la comisión hasta la sanción y posterior promulgación de esta ley. El proyecto preparado fue más allá del estricto mandato indicando en el decreto que creó la comisión, pues sumado a la adaptación de los artículos objetados por la OIT a los convenios internacionales, incluyó muchos otros elementos. La falta de concertación motivado por el boicot de los empresarios y por la falta de fortaleza y poder de negociación de los sindicatos, incidió en la prolongación del proyecto legislativo.

Luego de muchas pugnas el proyecto fue aprobado y promulgado, pero no como resultado de la fortaleza de los sectores sindicales -que iniciaban su proceso de franco declive organizativo y político- sino por la voluntad de las autoridades, que tampoco lo hicieron como consecuencia de la aplicación de una política pública resultante de un compromiso político en ese sentido, sino para evitar la inminente e inevitable sanción y las posteriores y perjudiciales consecuencias que habrían de desencadenarse. Es importante subrayar lo que se ha dicho: la aprobación y puesta en vigor del nuevo código de trabajo en 1992 no es fruto de un proceso político y triunfo de los trabajadores en alianza con sus representantes institucionales, sino que es un triunfo de un actor externo (OIT-sindicatos extranjeros) y una confrontación coyuntural que al poco andar iría articulándose y ajustándose con la perjudicial correlación de fuerzas entre capital y trabajo, y los cambios sustantivos en la matriz productiva y laboral del país.

Resaltar toda esta situación es fundamental pues permite concatenarla con una situación que históricamente se repite y es el hecho de que todos los avances o innovaciones en el Derecho laboral dominicano han sido principalmente fruto de presiones internacionales y agendas coyunturales de los gobiernos en la creación de alianzas internas, y no de la voluntad espontánea de la clase política y mucho menos, lo que es más lamentable, de la fortaleza del sector sindical y otras entidades que aglutinan a los trabajadores. Visto de forma rigurosa, el argumento de que el código de trabajo constituye una conquista de la clase trabajadora se desvanece, puesto que son los hechos históricos los que demuestran que, desde la fundación de la República, nuestro andamiaje legislativo en ese ámbito ha sido construido por instrucciones y mandatos de fuerzas exógenas y autoritarias internas, en medio de crisis de gobernabilidad.

Es además importante, pues sintoniza con aquello que de forma preliminar indicamos cuando nos referíamos al cerco legislativo que sobrevino al CT, resultado por igual de presiones internacionales -en este caso, provenientes del gran capital- y que incidieron de forma directa en el andamiaje jurídico laboral en detrimento de la clase trabajadora.

Dentro de estas leyes están por ejemplo la ley de inversión extranjera, que crea un clima excesivamente favorable para la repatriación de las riquezas que se producen en el país con mano de obra domini-

cana; la ley de zonas francas que, como se verá en detalle más adelante, se excluye de disposiciones del código como por ejemplo, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; creación de salarios mínimos sectorizados; la ley de seguridad social la cual entre otras cosas entrega al sector bancario el sistema de pensiones, seguro de salud y riesgos laborales; la ley de pasivo laboral que tuvo como propósito que las empresas que hasta enero de 2005 hubiesen pagado liquidación anual por concepto de prestaciones laborales, dichos contratos quedarán extinguidos y por ende liberadas dichas entidades de todos los años de antigüedad del trabajador hasta dicha fecha, esto así pues supuestamente afectaba a la estabilidad laboral y económica del país.

En general, se puede decir que se ha creado un ordenamiento jurídico sumamente complejo y fragmentado, que fue desmotando cada vez más los beneficios de la clase trabajadora, creando un clima social que justifica en términos generales hoy día una reforma como la propuesta por el sector empresarial, salvo algunos aspectos puntuales que generan controversia.

Si el Derecho laboral es una disciplina gestada para regular la relación entre capital y trabajo, esta no puede verse exclusivamente con el código de trabajo en la mano sino contemplando a éste en sí y en relación con el conjunto de normas que regulan dicha relación. A la vez, las formas concretas y materiales en que se da esa relación en la actualidad (concentración oligopólica de las fuentes de riqueza, escasa generación de empleo, salarios de hambre, subcontratación, des-sindicalización y desmovilización de los trabajadores, políticas que privilegian en general la importación, la inversión del gran capital y el sector financiero, acuerdos de comercio que socavan la matriz productiva nacional) dictan las condiciones en que el código de trabajo puede o no estar protegiendo a los trabajadores y trabajadoras del país, no sólo en la dogmática sino en la realidad práctica de su aplicación.

B. En materia de salarios justos y participación de los trabajadores en el fruto de su trabajo, la Constitución y el Código de Trabajo son prácticamente letra muerta

Es importante decir que el Código de Trabajo de 1992 se elabora y establece bajo la Constitución de 1966, nacida espuriamente a la luz del Golpe de Estado de 1963, la invasión norteamericana de 1965-1966 y la instalación, por medio de la represión y el fraude electoral, de un gobierno ilegítimo y autoritario. La Constitución dominicana de 1963 había establecido en su artículo 2 que el trabajo era el fundamento de la existencia de la Nación, y por primera vez elevaba a rango constitucional una serie de derechos y garantías de los trabajadores y trabajadoras.

Hoy en día, la Constitución vigente (proclamada en 2010), establece en su artículo 7 que el Estado social y democrático de Derecho se funda, entre otros, en el trabajo. En su artículo 62, se señala que el trabajo es un derecho, un deber y una función social y que cuenta con la asistencia y protección del Estado. También señala que los trabajadores tienen derecho “a un salario justo y suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales”, el cual debe ser establecido por ley.

¿Se cumplen los principios del Código de Trabajo y lo estipulado por la Constitución en esta materia? Evidentemente, no.

De acuerdo con el Código de Trabajo, el trabajador dominicano tiene dos maneras de participar y beneficiarse de los aportes de su trabajo en la empresa: 1) el salario y 2) la participación en los beneficios netos. Existe, además, una tercera: indirectamente, en su seguro de salud, su seguro de riesgos laborales

y fondo de pensiones, a los cuales contribuye el empleador en el régimen contributivo según la Ley de Seguridad Social.

Según el principio XII del CT, “Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal”. Esta es la única vez que el CT estipula un criterio o valoración sobre el salario, al decir que es un derecho del trabajador disfrutar de un salario “justo”.

Ya en el artículo 192, el CT establece que el salario es “la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado”. No hay una manera objetiva de ver cuál el resultado del “trabajo realizado” ni con qué parámetros se calcule la “compensación”, sin embargo se deduce que debería haber una correspondencia. En cuanto al salario mínimo, el CT es también muy escueto y no dice qué requerimientos de la sociedad existen al respecto: el artículo 213 simplemente señala que “Salario mínimo es el menor salario que puede convenirse en un contrato de trabajo”.

Además del salario, el CT establece la participación del trabajador en los beneficios de la empresa, para lo cual sí se indica un parámetro objetivo en el artículo 223: “Es obligatorio para toda empresa otorgar una participación equivalente al diez por ciento de las utilidades o beneficios netos anuales a todos sus trabajadores por tiempo indefinido”. Lamentablemente, ya en el CT se excluyen una serie de actividades de esta obligación⁴⁴.

En cuanto a este derecho, el artículo 227 señala que “La participación de los trabajadores debe calcularse sobre los beneficios netos antes de determinar la renta neta imponible y las bonificaciones que correspondan a los miembros del consejo de administración, directores, administradores o gerentes”, es decir le da preferencia al trabajador en el cálculo del monto de la asignación, así como también en el artículo 202 indica que “Si el trabajador tiene participación en los beneficios de la empresa, el empleador está obligado a suministrarle informe acerca de las ganancias y pérdidas, a la terminación del balance general. Debe además permitir que el trabajador consulte los libros de contabilidad en cuanto pueda interesarle”.

Los salarios mínimos en la República Dominicana son fijados por un órgano tripartito, compuesto por representantes del gobierno, del sector empleador y del sector trabajador. Dicho órgano se denomina Comité Nacional de Salarios. El Comité Nacional de Salarios tiene la obligación de revisar de oficio las tasas de los salarios mínimos, al menos una vez cada dos años. Fija los salarios mínimos en base a una serie de condiciones establecidas en la normativa de trabajo dominicana y su correspondiente reglamentación.

Sin embargo, nada de esto es motivo de discusión en la evidente divergencia entre Constitución, Código, las leyes relacionadas, las decisiones de la autoridad y el entorno económico; tampoco en las instancias que debaten la reforma. El Código de Trabajo ni la discusión sobre su reforma observan el trabajo como fundamento del Estado, ni como derecho, deber y función social. Mucho menos el salario y cómo éste es fijado.

El Código de Trabajo y otras cercenan estipulaciones del Código al no reconocer el derecho a participar en los beneficios de la empresa. El Código de Trabajo no instituye obligaciones y garantías

⁴⁴ Los ingresos de los trabajadores por este concepto no pueden superar los 45 días de salario ordinario para aquellos que hayan prestado servicio por menos de 3 años, y de 60 días de salario ordinario para aquellos que hayan prestado servicio por más de 3 años. Se exceptúan de esta disposición a las empresas de zonas francas, las empresas agrícolas cuyo capital no exceda de RD\$1,000,000.00 y las empresas agrícolas, agroindustriales, industriales, forestales y mineras durante sus primeros 3 años de operaciones. El cálculo de esta prestación se realiza en base a los beneficios netos de la empresa antes de determinar la renta neta imponible y las bonificaciones que correspondan a los miembros del consejo de administración, directores, administradores o gerentes. Ninguna disposición prohíbe que la participación en las utilidades pueda ser extendida a través de un convenio colectivo.

del derecho al salario digno. El Comité Nacional de Salarios ha establecido y mantiene como lógica de determinación de los salarios no su “justicia” o que “permitan vivir con dignidad”, como dictan la Constitución y la Ley, sino otros distintos que declara públicamente: “La variación en el monto de los salarios se fundamenta en la ley de la oferta y la demanda; la oferta representada por los obreros (que trabajan para ganarse la vida) y la demanda representada por los capitales que buscan una colaboración. La relación entre la oferta y la demanda, determina los salarios”. Se desconoce, hasta ahora, cuáles son las evidencias y procedimientos científicos y no meramente políticos que el Comité Nacional de Salarios utiliza para la determinación de estos indicadores.

Con el recurso legal del Comité Nacional de Salarios se han establecido unas tarifas salariales (ver tabla 13) que en la práctica ha generado la institucionalización de trabajadores de segunda, tercera y cuarta categoría, para las cuales el salario no resulta, en absoluto, en la satisfacción de derechos elementales, menos un acto de “justicia”. La propuesta de reforma hecho por el sector del gran empresariado, como la consensuada en la comisión designada por el Gobierno, no consideran en ningún aspecto esta realidad.

Tabla 13

Salarios mínimos establecidos por el Comité Nacional de Salarios en 2013 y 2014

Sector de Trabajadores	Salario Mínimo
Trabajadores del Sector Industria Azucarera (RESOLUCION No. 1/2014)	RD\$ 146.00porjornada/ RD\$ 5,625.00mensual
Trabajadores del Sector Zonas Francas Industriales (RESOLUCION NO. 8-2013)	RD\$ 7,220.00 mensual
Trabajadores del Sector hoteles, casinos, restaurantes, bares, cafés, cafeterías, clubes nocturnos, pizzerías, pica pollos, negocios de comida rápida, chimichurris, heladerías y otros establecimientos gastronómicos no especificados (RESOLUCIÓN NUM. 4-2013)	<ul style="list-style-type: none"> - RD\$ 8,400.00 mensual (empresas que instalaciones y/o iguallen o excedan RD\$4,000,000.00) - RD\$ 5,768.00 mensual (empresas que instalaciones y/o iguallen o excedan RD\$2,000,000.00, y no alcancen RD\$4,000,000.00) - RD\$ 5,191.00 mensual (empresas que instalaciones y/o iguallen o excedan RD\$2,000,000.00)
Trabajadores del Sector Construcción (RESOLUCION NO. 11/2013)	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajador No Calificado RD\$ 497.95 por jornada - Trabajador Calificado RD\$ 545.01 por jornada - Ayudante RD\$ 640.55 por jornada - Operario 3ra Categoría RD\$ 831.45 por jornada - Operario 2da Categoría RD\$ 948.75 por jornada - Operario 1ra Categoría RD\$ 1,186.08 por jornada - Maestro RD\$ 1,495.00 por jornada

Sector de Trabajadores	Salario Mínimo
Trabajadores privados no sectorizados (industrias, comercios, servicios) (RESOLUCIÓN No. 2/2013)	<ul style="list-style-type: none"> - RD\$ 234.00 por jornada / RD\$ 11,292.00 mensual (empresas que instalaciones y/o igualen o excedan RD\$4,000,000.00) - RD\$ 7,763.00 mensual (empresas que instalaciones y/o igualen o excedan RD\$2,000,000.00 y no excedan RD\$4,000,000.00) - RD\$ 6,880.00 mensual (empresas que instalaciones y/o igualen o excedan RD\$2,000,000.00) - RD\$9,526.00 mensual para todos los trabajadores que prestan servicios como vigilantes en las empresas de guardianes privados.

Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, la fijación del salario mínimo es lo que determina la realidad de los salarios en República Dominicana, no como una línea de base sino como la referencia generalizada. Los salarios no son en realidad un instrumento del ciudadano para vivir dignamente ni una compensación justa por el resultado de su trabajo. Tampoco el Código de Trabajo establece parámetros que permitan medir o no la “justicia” del salario. En ese mismo sentido, el Comité Nacional de Salarios funciona como una instancia antidemocrática y que no incluye las necesidades de la mayoría del Pueblo dominicano, es decir los trabajadores y trabajadoras.

Por su parte, la participación de los trabajadores en los beneficios netos de las empresas es un derecho restringido, toda vez que hay empresas exentas del mismo, y que se limita a un máximo de equivalente a –lo sumo- 60 días de salario ordinario, un monto bastante bajo considerando los salarios tan bajos predominantes en el país. Es importante considerar que una manera de liberar a las empresas de esta carga es la sub-contratación o out-sourcing, toda vez que la tercerización de actividades con empresas más pequeñas y de bajo capital permite descargarse de fuerza de trabajo y además justificar el no pago de esta bonificación. Además, hay debilidades y limitaciones en la fiscalización de este derecho y en la capacidad de los trabajadores –des-sindicalizados- de cerciorarse y controlar el correcto y justo ejercicio contable al respecto.

C. Los trabajadores dominicanos padecen hoy su menor grado de organización y movilización, quedando desprotegidos y sin poder real en la defensa de sus derechos e intereses colectivos

El Código de Trabajo establece que los sindicatos pueden estar organizados por empresa, por criterios profesionales o por rama de actividad. En este sentido, sí pudiera un convenio colectivo realizado por un sindicato por rama de actividad crear condiciones de trabajos especiales atendiendo a las características propias de dicha rama. La libertad sindical es una garantía constitucional y establecida en convenios de la OIT que se ha ratificado (No. 87) y se establece también en el Principio XII del CT. Es considerado como un derecho básico de los trabajadores.

La importancia de este asunto radica en que la sindicalización es clave para que los trabajadores puedan defender y lograr condiciones de trabajo dignas y justas.

De acuerdo con el CT, en su artículo 395, “Conflicto económico es el que se suscita entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más empleadores o uno o más sindicatos de empleadores, con el objeto de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las vigentes”.

Asimismo, en el artículo 103 del CT se establece que “Convenio colectivo de condiciones de trabajo es el que, con la intervención de los organismos más representativos, tanto de empleadores como de trabajadores, puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios empleadores o uno o varios sindicatos de empleadores, con el objeto de establecer las condiciones a que deben sujetarse los contratos de trabajo de una o varias empresas”. En artículo 104 se indica que “En el convenio colectivo pueden reglamentarse el monto de los salarios, la duración de la jornada, los descansos y vacaciones y las demás condiciones de trabajo”.

El convenio colectivo constituye la forma mediante la cual los trabajadores buscan general un equilibrio entre lados desiguales (empleador-empleado) planteando avances o conquistas a favor de su gremio. Es obligación del empleador sentarse a la mesa de la negociación en conjunto con sus empleados y así lo puntualiza el numeral cuarto del artículo 332 del CT, al indicar que el mismo no puede negarse -sin causa justificada- a la celebración de negociaciones en miras a concluir con un convenio colectivo⁴⁵. Pueden realizarse convenios colectivos entre empleadores y sindicatos por ramas de actividad y entre empleadores y sindicatos por empresa. Las disposiciones acordadas mediante un convenio colectivo se reputan adheridas a los contratos individuales de trabajo, teniendo un efecto general sobre todos los trabajadores; al respecto poco importa que uno no sea parte del sindicato que ha ejercido la representación en el convenio.

Es decir, tanto para generar convenios que mejoren las condiciones de trabajo y salarios, como los conflictos económicos para darles lugar –solucionándose por la vía del advenimiento, conciliación, mediación u otra legalmente establecida- la existencia de sindicatos organizados, funcionales y representativos es condición de primer orden.

Hay que subrayar algo: si la existencia de una lógica institucional de precarizar el salario y las categorías laborales en el seno del Comité Nacional de Salarios afecta las condiciones generales de los trabajadores, y el Código de Trabajo no prevé criterios objetivos y consecuencias en esta materia, la escasa sindicalización y funcionamiento de sus organizaciones es doblemente gananciosa para el capital y de pérdida para los trabajadores, pues les impide generar mejores condiciones al interior de las empresas donde laboran. La existencia de los sindicatos, su adecuado funcionamiento, institucionalización y capacidad de interlocución debería ser un objetivo de primer orden de la legislación y la política pública en materia laboral, incluyendo su activa fiscalización y protección.

La práctica dominicana ha demostrado que al momento de ausencia del trabajador por actividades sindicales hay negación al incremento del salario por dicha causa. A pesar de que esté prohibido despedir por pertenecer a un sindicato, el empleador dominicano logra impedir la existencia del mismo antes de su nacimiento a través de diversas formas de disuasión⁴⁶. Por otro lado, es sabido de muchos casos en que dirigentes sindicales están involucrados en actividades político-partidistas, lo cual queda prohibido por el Código de Trabajo en cuanto el artículo 318 señala que “Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer el ejercicio de la libertad sindical. Los

⁴⁵ Solo lo eximen de su responsabilidad el caso fortuito, la fuerza mayor, la incosteabilidad y otras causas económicas atendibles.

⁴⁶ El Código de Trabajo dispone que el empleador no podrá realizar prácticas desleales o contrarias a la ética profesional del trabajo que en síntesis son aquellas que van en contra de la libertad sindical, intentando constreñir al trabajador para que se abstenga de formar parte de un sindicato (Art. 333 C.T.).

sindicatos deben conservar su independencia frente a los partidos políticos y a las entidades religiosas. No pueden recibir subsidios o ayudas de los mismos”.

Por otro lado, para el funcionamiento del sindicato no hay formalidades de inicio ni se requiere autorización previa. La inscripción a cargo del Ministerio de Trabajo es solamente un control de legalidad, la cual prohíbe la injerencia del Estado en esta persona moral de derecho privado. Sin embargo, el interés sindical podría verse obstaculizado por el Estado cuando se da el “silencio administrativo”, es decir, la indiferencia o no respuesta del Ministerio de Trabajo frente a una solicitud de inscripción del sindicato, o la no fiscalización de las condiciones de existencia del mismo. De la misma manera, las autoridades escasamente se pronuncian ante la prohibición de ciertas empresas privadas que de hecho no permiten la conformación de sindicatos. Tampoco el C.T. establece consecuencias, incentivos o desincentivos para las empresas y centros de trabajo donde no exista la sindicalización.

No obstante la existencia de un sindicato tiene varias protecciones legales, incluyendo contra el “silencio administrativo”, en el artículo 337 se establece que “Los sindicatos, por efecto de su registro en la Secretaría de Estado de Trabajo, adquieren personalidad jurídica”. En general, la inscripción en el Ministerio de Trabajo es un indicador, así, del grado de sindicalización existente y su fortaleza organizativa, y por tanto de la capacidad de los trabajadores dominicanos para disputar políticamente las condiciones generales, y en particular poder lograr convenios colectivos o llevar adelante conflictos económicos para reivindicar mejoras de su situación. Además, expresa de alguna manera los incentivos, desincentivos y amparo que dan tanto la autoridad pública como la empresa a la existencia y funcionamiento de sindicatos.

En la Tabla 14 se puede observar la cantidad de sindicatos registrados al 1ero de diciembre de 2011, reportados en el sitio web del Ministerio de Trabajo. Cinco cuestiones se pueden comentar al respecto: 1) la existencia de muy escasos sindicatos por empresas particulares y que en general corresponden al ámbito “no sectorizado”; 2) la existencia de escasos sindicatos y además bastante fragmentados en los ámbitos “sectorizados” de la economía; 3) la existencia de un único sindicato (probablemente el más grande) en el sector público, por cierto no protegido en específico por el Código de Trabajo de 1992; 4) la aparente incongruencia entre la cantidad de sindicatos, las federaciones y aún más las confederaciones, siendo que deberían tener una correlación estrecha; además de la evidente fragmentación de confederaciones; y 5) La aparente displicencia de la autoridad respecto a esta realidad, así como las aparentes deficiencias y carencias de la legislación para incentivar y garantizar activamente la existencia y funcionamiento de la organización de trabajadores.

Tabla 14

Listado de Sindicatos, Federaciones, Confederaciones de Trabajo en República Dominicana (al 1ero de diciembre de 2011)

TIPOS Y NOMBRES	NO. DE REGISTRO
CONFEDERACIONES	
Central Institucional de Trabajadores Autónomos (CITA)	00023-1995
Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC)	00200-1962
Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)	00016-1972
Confederación de Trabajadores Unitaria	00069-1991

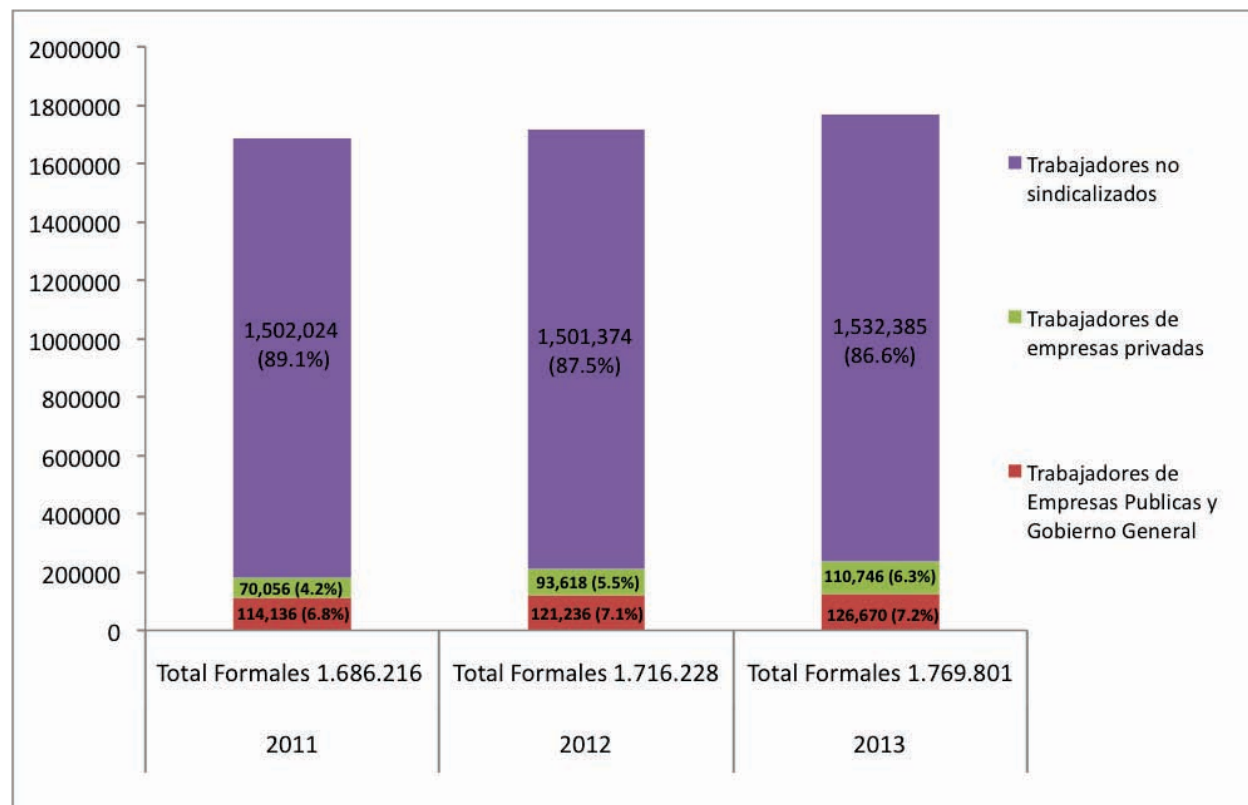
Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)	X ¹
SECTORIZADO – ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES	
Federación Dominicana de Trabajadores de Zonas Francas, Industrias Diversas (FEDOTRAZONAS)	00004-2002
Unión Nacional de Trabajadores de Zonas Francas (UNATRAZONAS)	00041-1993
Sindicato Autentico de los Trabajadores de la Empresa Fm del Grupo M	00008-2009
Sindicato de Trabajadores Autónomo de la Empresa Minikin (SITRAMINIKIN)	00002-2000
Sindicato Autónomo de Trabajadores y Empleados Empresa GildanActivewear Dominicana Rep.	00007-2005
SECTORIZADOS – HOTELES, BARES, RESTAURANTES...	
Federación Nacional de Trabajadores de Hoteles, Bares y Restaurantes (FENATRAHORETS)	00044-1987
SECTORIZADOS- CONSTRUCCIÓN Y OTROS	
Federación Nacional de Trabajadores de la industria de la Construcción Madera y Materiales (FENTICOMMC)	00024-1964
Sindicato de Plomeros y Electricistas de Santiago	00111-1962
Sindicato Autónomo de Varilleros del Distrito Nacional	X
NO SECTORIZADOS	
Federación Nacional de Mujeres Trabajadores (FENAMUTRA)	00024-2009
Federación Regional de Trabajadores del Cibao	00002-1987
Sindicato Unido de Trabajadores de la Empresa Minera Pueblo Viejo Cotuí	X
Unión Dominicana de Trabajadores Portuario y Marinos Mercantes	X
Federación de Trabajadores Portuarios y Afines del Municipio de Boca Chica	00025-2010
Sindicato de Marinos Mercantes y Soldadores Águilas del Mar	00039-1995
Federación Nacional de Transporte Dominicano	00054-1964
Federación Nacional de Transportistas Unificados	X
Sindicato de Trabajadores de Unilever Caribe	00014-2005
Sindicato Autónomo de Trabajadores de la Empresa Mercasid	00003-1960
Sindicato de Trabajadores de Sococo de Costa Rica Dominicana	00004-2009
Sindicato Autentico de Trabajadores de Refrescos Nacionales	00005-2009
TRABAJADORES PÚBLICOS NO SUJETOS AL CÓDIGO DE TRABAJO	
Asociación Dominicana de Profesores (ADP)	00001-1978

Fuente: Sitio web del Ministerio de Trabajo <<http://www.ministeriodetrabajo.gob.do/index.php/listado-sindicatos-y-federaciones-de-trabajo>>

En el gráfico 37, elaborado con datos de la Oficina Nacional de Estadísticas y del Banco Central, se puede detallar la cantidad de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en 2011, 2012 y 2013. Cabe resaltar que la mayor cantidad de trabajadores sindicalizados forman parte de la empresa pública y del gobierno. Los trabajadores que informan pertenecer a algún gremio o sindicato son alrededor de, tan solo, el 13% de la fuerza ocupada formal. Los correspondientes al sector privado son, apenas, el 6.3%.

Gráfico 37

Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados según sector (2011, 2012, 2013)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de ONE y Banco Central de la República Dominicana.

Como elemento interesante para el análisis, lo antes dicho debe ser puesto en contraposición al grado de organización y articulación del sector patronal, lo cual se puede verificar contando la cantidad de asociaciones, federaciones y confederaciones empresariales, muchas de ellas (más de treinta) de estas agrupadas en el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP)⁴⁷.

⁴⁷ Algunas de las más importantes son (en orden alfabético): Asociación de Bancos Comerciales de la República Dominicana; Asociación de Empresas Industriales de Herrera; Asociación de Hoteles y Turismo de la República Dominicana; Asociación de Hoteles y Proyectos Turísticos de la Zona Este, Inc.; Asociación de Industriales de la Región Norte (AIREN); Asociación de Industrias de la República Dominicana; Asociación de Industrias de Zona Franca de Santiago; Asociación de Navieros de República Dominicana; Asociación de Representantes de Firms Extranjeras, Inc.; Asociación Dominicana de Administradoras de Fondos de Pensiones (ADAFP); Asociación Dominicana de Administradoras de Riesgos de Salud (ADARS); Asociación Dominicana de Exportadores; Asociación Dominicana de Constructores y Promotores de Viviendas (ACOPROVI); Asociación Dominicana de Corredores de Seguros; Asociación Dominicana de Empresas de Inversión Extranjera, Inc.; Asociación Dominicana de Empresas de Seguridad; Asociación Dominicana de Franquicias; Asociación Dominicana de la Industria Eléctrica; Asociación Dominicana de Zonas Fran-

D. Ante la institucionalidad vigente y la realidad del trabajo precario, la protección efectiva de derechos adquiridos y el valor del auxilio de cesantía queda en entredicho

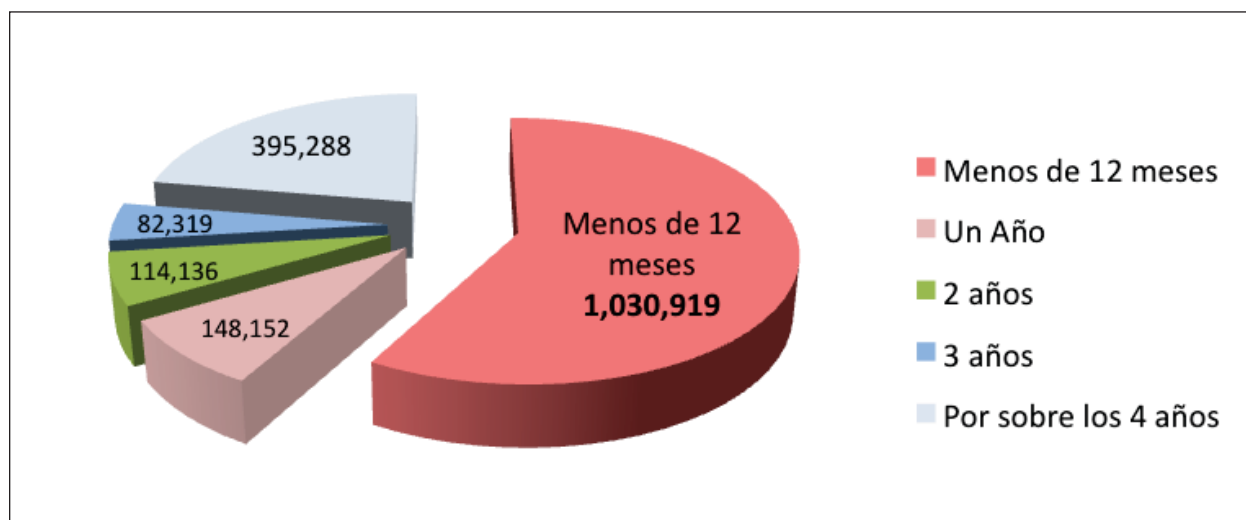
Al verificar los salarios mínimos establecidos por el Comité Nacional de Salarios amparado en la autoridad que da el Código de Trabajo y la institucionalidad vigente, y ante el peso abrumador del sector patronal y la fragmentación y desmovilización de los trabajadores tanto en la negociación salarial como en los convenios colectivos y conflictos económicos, se puede deducir que el pago de auxilio de cesantía (producto del desahucio) calculado en base a los salarios devengados es proporcional a éstos: insignificantes, bajísimos en virtud del costo de la sobrevivencia del dominicano medio.

Si la institucionalidad amparada en el Código de Trabajo, en la correlación de fuerzas y las instancias de toma de decisión conspiran contra el trabajador, la realidad práctica, concreta y material del trabajo empeora aún más las cosas. Esto se puede verificar contrastando la duración después de ingreso de los trabajadores en sus puestos y algún indicador que aproxime a la salida de los trabajadores formales.

Al ver el gráfico 38, se puede observar que la inmensa mayoría de los trabajadores (formales) tiene tres años o menos en sus puestos, y alrededor del 58.22 % tiene como máximo doce meses de permanencia en sus puestos.

Gráfico 38

Cantidad de Trabajadores/as según Años Laborando en la Empresa Actual y Rango de Ingresos al Mes, año 2013



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Santos Reyes (2014), basados en la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de República Dominicana (2013).

cas; Asociación Dominicana de Mujeres Empresarias; Asociación Nacional de Importadores; Asociación Nacional de Jóvenes Empresarios; Cámara Americana de Comercio de la República Dominicana; Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo; Confederación Patronal de la República Dominicana; Cerveceros Dominicanos; Organización Nacional de Empresas Comerciales.

Esto podría entenderse con el punto de vista de que hay mucha creación de puestos nuevos de trabajo. Pero, como se ha visto en el análisis estadístico, esto no es cierto. De hecho, según el Observatorio del Mercado Laboral Dominicano, del Ministerio de Trabajo, de 2012 a 2013 la creación de puestos de trabajo apenas creció un 1.61%.

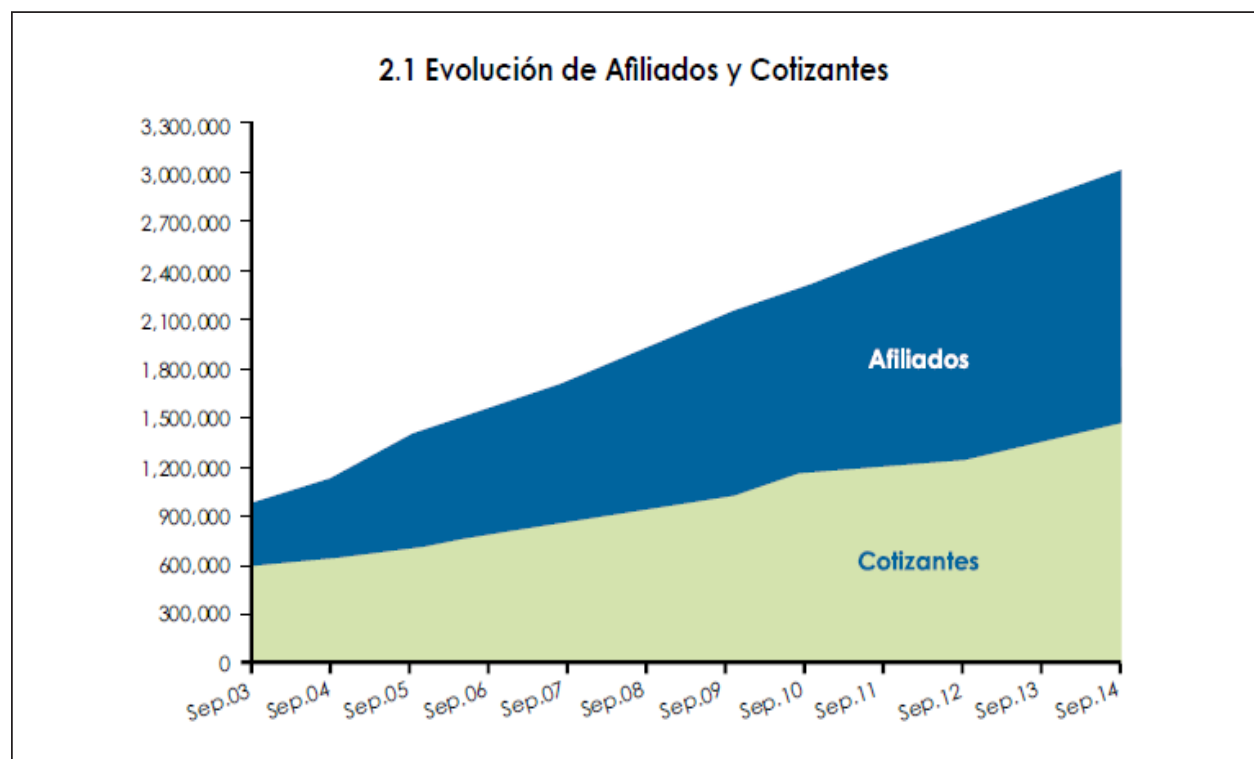
Pero no sólo hay escasa creación de empleos y los empleados llevan poco tiempo en sus puestos. El gráfico 39, producido por la Superintendencia de Pensiones, da cuenta de la proporción de afiliados y de cotizantes en el sistema de pensiones, cuestión que es fundamentalmente para trabajadores formales incorporados al nuevo Sistema Dominicano de Seguridad Social. La existencia de una alta cantidad de afiliados y de una baja (alrededor del 60%) de cotizantes efectivos, denota una alta tasa de ingreso y salida del empleo formal. Esto significa, en buenas cuentas, que en República Dominicana más que creación de empleos en general, hay una alta tasa de reemplazo de la fuerza ocupada, es decir, muchas personas que encuentran trabajo lo hacen “a costa” de la salida de otros.

De acuerdo con SIPEN (2014) “La población afiliada al Sistema Dominicano de Pensiones ascendió a 3,015,120 al 30 de septiembre de 2014, registrándose un incremento de 6.2% con respecto a septiembre 2013. Asimismo, el total de cotizantes se situó en 1,451,258 personas, lo que representa el 48.1% del total de afiliados a esta fecha (...)”. Por otra parte, “la densidad de cotizantes indica el porcentaje de los afiliados que cotizan mensualmente al sistema previsional (...). Al 30 de septiembre de 2014, este indicador se situó en 48.13%”.

Los gráficos 39 y 40, a continuación muestran la evolución y proporción de cotizantes sobre afiliados, y la “densidad” de los cotizantes.

Gráfico 39

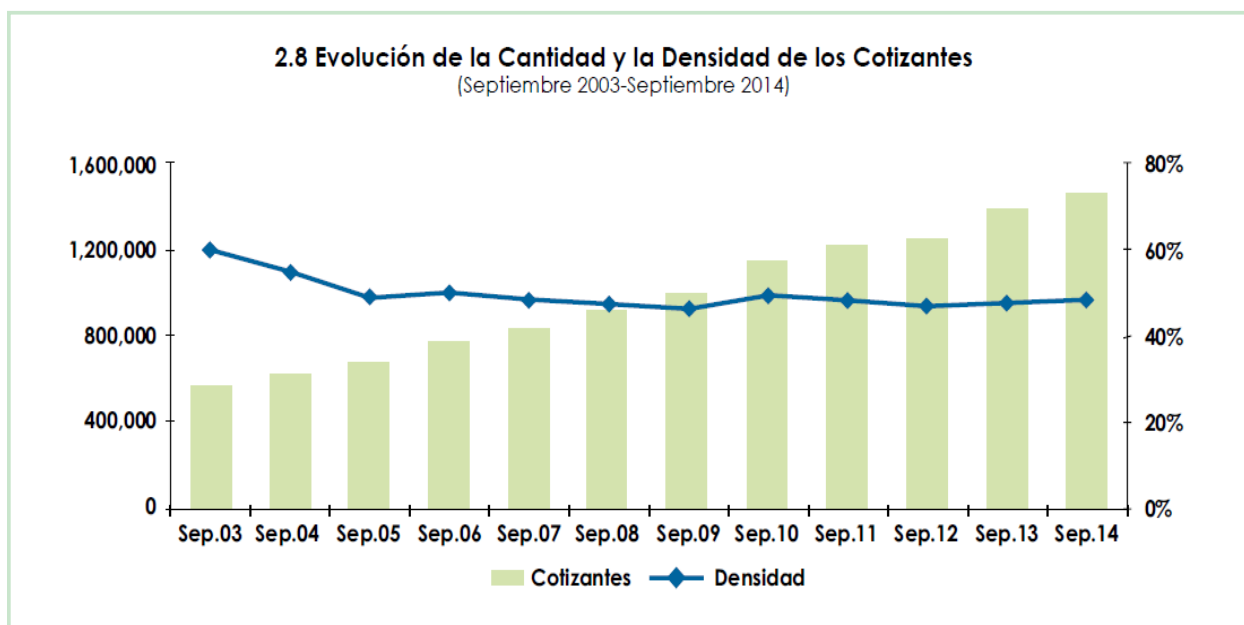
Evolución de afiliados y cotizantes en el Sistema Dominicano de Pensiones



Fuente: Boletín SIPEN septiembre 2014

Gráfico 40

Evolución de la Cantidad y Densidad de los Cotizantes (septiembre 2003-septiembre 2014)



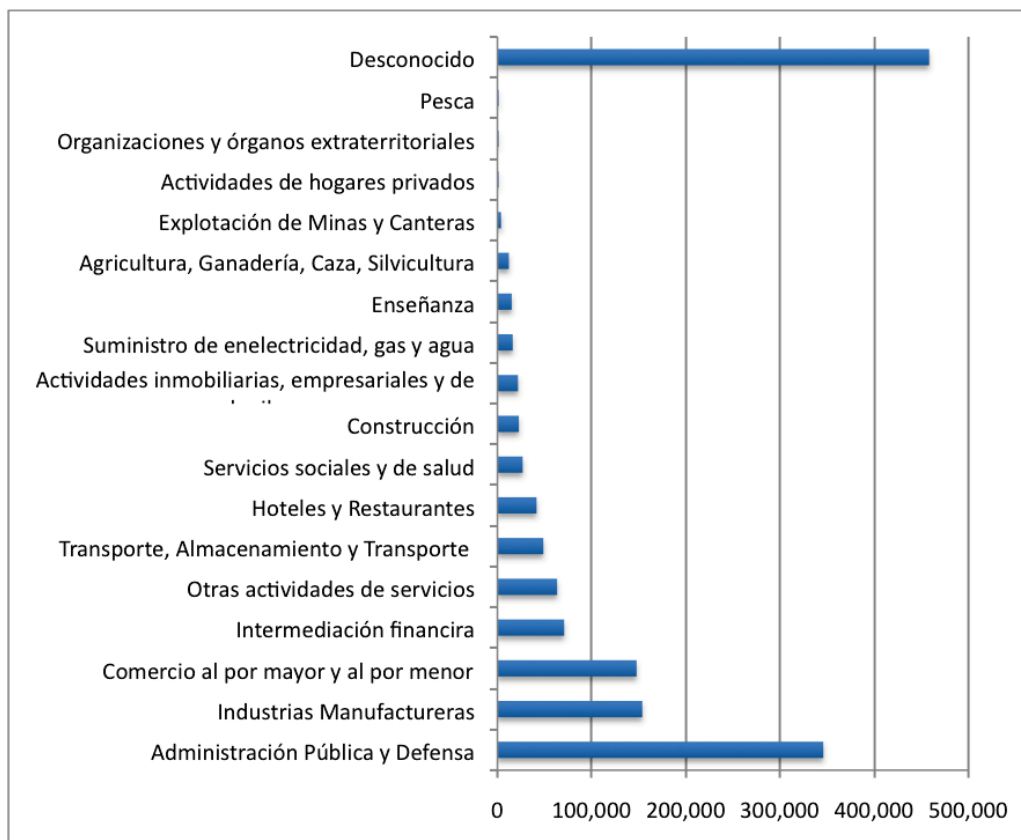
Fuente: Boletín SIPEN septiembre 2014

Como se puede observar, existe una gran cantidad de dominicanos nominalmente inscritos como afiliados, pero mucha menor cantidad que efectivamente cotiza. Relacionándolo, se puede ver que hay escasa generación de empleo, baja permanencia en los puestos de trabajo, probablemente alta tasa de salida y esto con muy bajos salarios. Si se tomaran los datos del gráfico 38, podríamos ver que apenas alrededor de un 24% de los trabajadores tendría (tal vez, de alcanzar los cinco años de duración) acceso al auxilio de cesantía. Y si se tomara como referencia los salarios mínimos establecidos o que el 69% de los cotizantes perciben entre uno y dos salarios mínimos promedio (RD\$8,645.00), con la mayor de las suertes ese 24% estaría recibiendo un auxilio de cesantía en torno a los 90,000 pesos. Es de esa proporción de trabajadores y montos salariales (siendo muy optimistas) que se está hablando, aún con las mayores expectativas.

Finalmente, valdría la pena comentar la distribución del empleo en relación con la generación de políticas públicas y la legislación laboral. Viendo el gráfico 41, se pueden comentar algunas cosas: 1) Es la Administración Pública y Defensa el sector individualizado que mayor empleo genera en la República Dominicana; 2) Aunque una parte de los 350,000 empleados de dicho sector no están protegidos directamente por el Código, muchos sí; 3) Los sectores Hoteles-Restaurantes, Industrias Manufactureras y Construcción sumados superan en algo los 200,000 empleados; 4) Una importante proporción de cotizantes (empleados formales) entran en la categoría de “Desconocido”; 5) Como ya se comentaba, aparentemente en el sector privado no sectorizado coinciden una alta proporción de los empleados formales y bajo nivel de sindicalización; 6) Salta a la vista la aparente exclusión de la formalidad de tipos de empleo muy importantes en la economía, como es el trabajo doméstico, contemplado en el Código de Trabajo bajo cláusulas bastante cuestionables en términos de salario, entre otros aspectos.

Gráfico 41

Distribución de cotizantes de pensiones al 30 de septiembre de 2014



Fuente: Boletín SIPEN septiembre 2014

E. ¿Por qué la gran empresa tiene tanto poder?

Llama la atención el peso político-institucional del sector patronal -en primer lugar del sector zonas francas industriales- y que graviten de manera tan notoria en la discusión de las reformas a la legislación laboral, pero además logren que se someta a todos los trabajadores a categorías laborales y salariales claramente reñidas con los mínimos éticos y constitucionales de dignidad, derechos humanos, económicos y sociales. Llama la atención, más aún, la insistencia en el supuesto alto “costo laboral”, dada la baja proporción de trabajadores sindicalizados en el sector privado, lo cual hace ostensible el poder del sector patronal por la ausencia de conflictos económicos y negociaciones colectivas en la globalidad de las relaciones patronos-trabajadores.

La verdad es que hoy en día el “alto costo” de los seguros de salud, los fondos de pensiones y los auxilios de cesantía, es prácticamente un mito dada la supremacía exagerada del capital, ya que los salarios son indignos y extremadamente bajos, los trabajadores duran poco en sus puestos, y la productividad y el beneficio del capital son altísimos.

Al respecto, cabe preguntarse ¿A qué se debe el peso tan importante de las gran-empresa en la discusión de las políticas económicas y laborales del país? ¿Porqué se le llama “sector empleador” y se

le da tanta preminencia a las posiciones que defiende en la prensa a un segmento minoritario (la gran empresa) de la empresa privada del país? ¿Acaso son la mayor cantidad de empresas?

Como se puede ver en la tabla siguiente, en 2007 las grandes empresas apenas eran el 2.9% de los establecimientos privados en el país, siendo el 92.1% pequeñas y micro empresas.

Tabla 15

Distribución de establecimientos económicos privados por tamaño, 2007

DISTRIBUCIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS POR TAMAÑO		
Segmentos o Grupos	Cantidad de Empleos	2007
Micro	1 a 10	70.5%
Pequeños	11 a 50	21.6%
Medianos	51 a 150	5%
Grandes	151 y más	2.9%
Total		100

Fuente: Secretaría de Estado de Trabajo, 2009

Ya en 2014, según Fondomicro, “en el país hay 791,236 micro, pequeñas y medianas empresas, de las cuales unas 18,337 son pequeños y medianos negocios, y el restante 772,899 son microempresas. Estas empresas emplean un total de 2,166,491 personas, lo que representa el 46.2% de la población económicamente activa del país y el 54.4% del total de empleo de la economía”.

Tabla 16

Empleos generados por las Microempresas, pequeñas y medianas

Micro, pequeñas y medianas empresas y empleos generados 2013		
	Empresas	Empleos
Microempresas	772,899	1,644,260
Pequeñas y Medianas	18,337	522,231
Total MINIPYMES	791,236	2,166,491
<i>Empleo MINIPYMES como % PEA</i>		46.2%
<i>Empleo MINIPYMES como % Ocupados</i>		54.4%

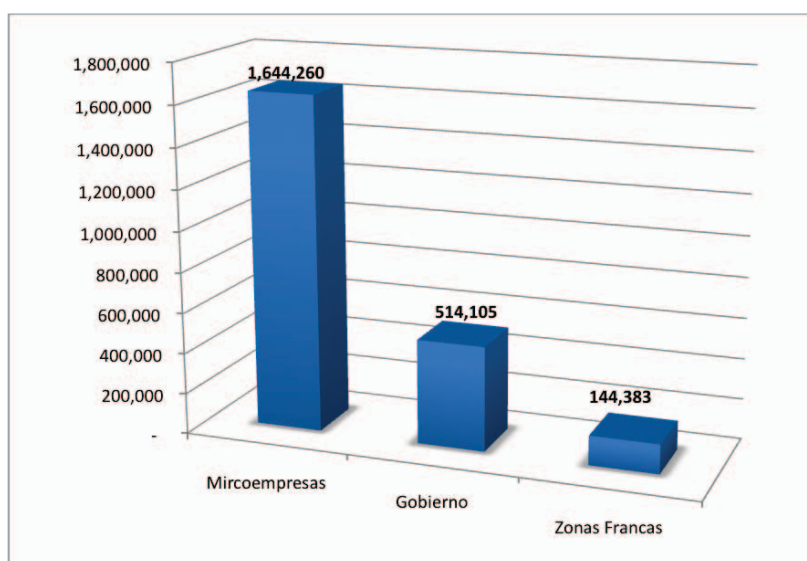
Fuente: FondoMicro, 2014

Hay que añadir que las zonas francas, ni ninguna de las actividades de la gran-empresa, representan en términos de empleo ni de establecimientos empresariales al tejido empresarial y productivo del país. Siguiendo a FondoMicro (2014), “la microempresa, que representa el 98% de las empresas del sector

[MIPYMES], aporta el 76% del empleo generado; en tanto que la pequeña y mediana empresa, que equivale solo a 2.3% del sector, contribuye con casi una cuarta parte del empleo (24%), lo que refleja una mayor capacidad de generación de empleos por parte de las pequeñas y medianas empresas, que reportan un tamaño promedio de 28.5 trabajadores. Si comparamos estas cifras con el empleo generado por otros sectores de la economía se evidencia el rol protagónico que tienen las microempresas como principal fuente de empleo en el país. Así, por cada empleado en zonas francas hay 11 trabajadores en la microempresa, mientras que con respecto a los empleados del Estado, incluyendo Defensa, las microempresas generan 3 veces el empleo generado por el Estado”.

Gráfico 42

Empleo en las microempresas, gobierno y zonas francas

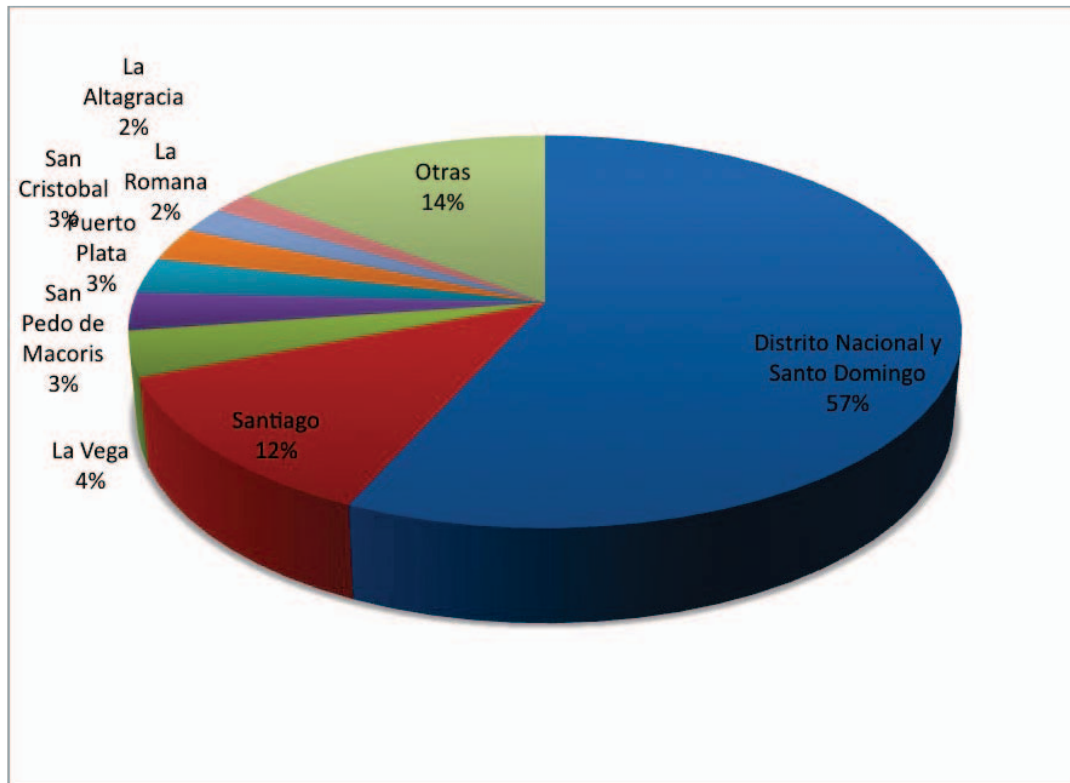


Fuente: FondoMicro, 2014.

Pero ¿acaso las grandes empresas son representativas en términos geográficos, es decir son el actor económico preponderante en todos los puntos del país?

En cuanto a la distribución geográfica de los establecimientos privados, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2009), en 2006 “más del 83% de esos establecimientos se localizaban en nueve provincias, y cerca del 54% se encontraban en el Distrito Nacional y en la provincia Santo Domingo. En el 2007 la distribución era similar a la de 2006. Nueve provincias ubicadas en la costa Este, en parte de la costa Sur hasta San Cristóbal, en el Cibao Central y Puerto Plata, concentran una significativa proporción de las actividades económicas que se desarrollan en el país”. Tomando el dato del comercio, se puede ver cuán concentrados territorialmente están ciertos sectores de los que hoy predominan en la economía dominicana.

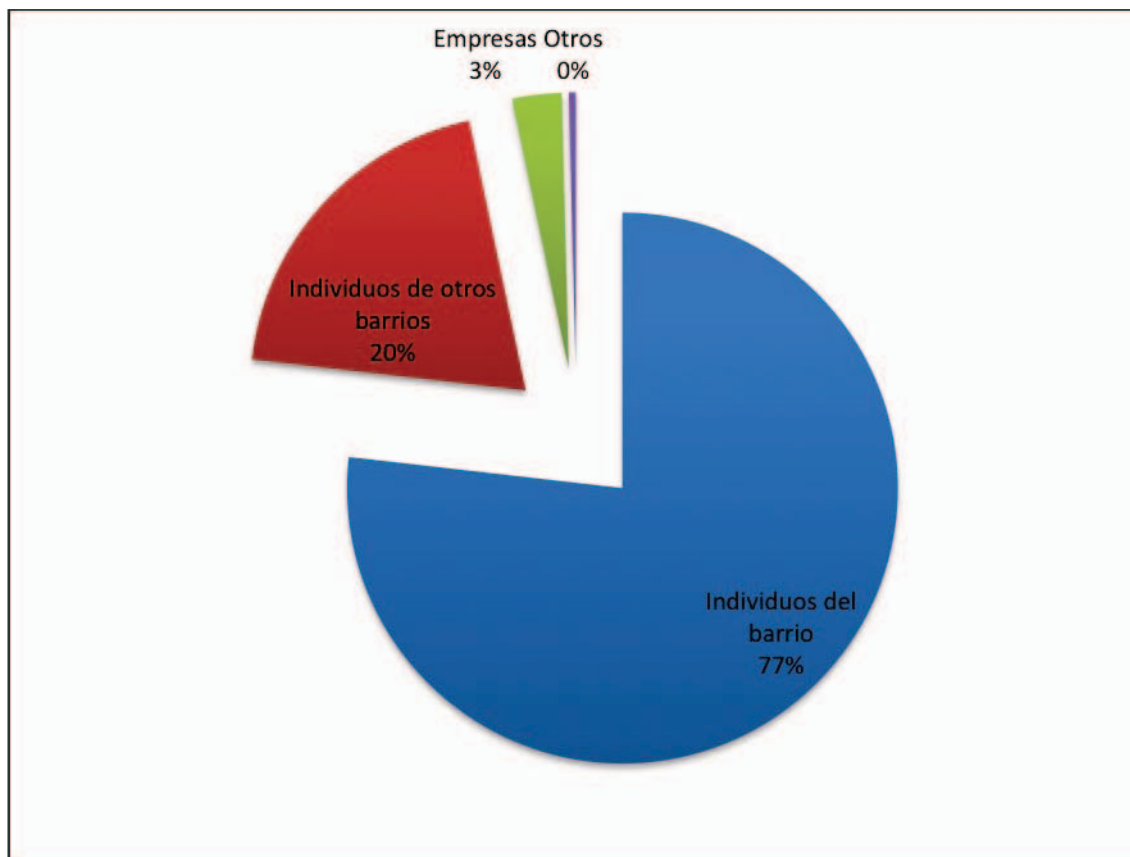
Gráfico 43
Distribución porcentual de establecimientos comerciales por Provincias



Fuente: Secretaría de Estado de Trabajo, 2009

La gran-empresa, no obstante no da empleo a la mayor parte de los habitantes de los barrios populares de la República Dominicana, amenaza incidiendo en la participación de mercado de las MIPYMES orientadas a comercio y servicio. La figura a continuación muestra que casi el 77% de las ventas de las micro-empresas son dentro del mismo barrio, y el 96% entre el barrio propio y otros barrios. Mientras la gran empresa no participa de su eslabonamiento productivo o comercial, sí afecta sus ventas vía las cuotas de mercado, y afecta las condiciones económicas y sociales de la mayoría del pueblo productor, empresario y trabajador.

Gráfico 44
Principales clientes de las microempresas



Fuente: FondoMicro, 2014

Hay que agregar que, bajo esta óptica, es difícil encontrar el sentido, medida y razón de las propuestas del sector patronal para reformar el Código de Trabajo. Las peticiones en términos de restringir los costos del auxilio de cesantía, flexibilizar aún más la jornada laboral, el período con el nuevo empleado sin compromiso vinculante por cesantía (de 3 a 6 meses) o los contratos de aprendizaje, llaman profundamente la atención ya que el sector patronal YA ha recortado sustancialmente la estabilidad del trabajador, ha precarizado enormemente sus condiciones sociales y perspectiva de auxilio de cesantía, se enfrenta muy organizada a una gran desorganización de los trabajadores y prácticamente cuenta con amplio margen de maniobra dada la existencia de una enorme cantidad de PEA no ocupada o no ocupada formalmente, que puede ser visto como “ejército laboral de reserva”.

Como resultante de este análisis, queda la pregunta ¿En qué no se ha afectado ya la condición de los trabajadores y en qué situación institucional de mayor vulnerabilidad presente y futura pueden ser colocados con tal de disminuir un “costo”, el llamado “costo laboral”?



4

RECOMENDACIONES PARA MEJORES POLÍTICAS Y PARA LA ACCIÓN COLECTIVA



Como vimos a lo largo de este informe, es importante resaltar que un debate acerca de la reforma del Código de Trabajo debería tomar en cuenta a la productividad y competitividad en sus aspectos más amplios, evaluando la economía en su conjunto, y que por medio de la inversión en tecnología, trabajos calificados y salarios mejorados ayude a desarrollar una clase media con capacidad de compra para dinamizar el mercado interno, promueva al gran sector de las MYPIMES, democratice el crédito y junto a esto ayude a dinamizar a los sectores empresariales del país para que puedan insertar sus productos en los mercados mundiales.

En este sentido, podemos resumir en las siguientes las propuestas de política que puedan mejorar la situación productiva para el país en su conjunto y para los trabajadores y trabajadoras de la República Dominicana:

A. ¿Qué hacer con el Modelo?

El modelo económico de República Dominicana ha presentado un crecimiento promedio de cerca del 6% en los últimos ocho años, pero es un modelo improductivo –basado fundamentalmente en los servicios-, importador, dependiente del ingreso de divisas y altamente concentrado. Este modelo genera cada vez menos trabajo y sufre de un desempleo estructural, que supera el 15% en los últimos catorce años.

Los sectores que más empleo generan son los improductivos, y además emplean mano de obra no calificada. En este sentido, la cantidad de empleos informales se explica en parte porque este sector remunera mejor que el formal mientras menos sea la calificación del trabajador. **Así, flexibilizar el mercado formal del trabajo –como propone el sector de la gran empresa- no aumentará necesariamente el empleo formal, mas sí deteriorará las condiciones laborales que tienen los trabajadores de dicho sector.**

Por lo demás, el deterioro en los salarios de los dominicanos (disminución del 27% en los ingresos reales de los asalariados para los últimos 10 años) tiene a los trabajadores sumidos en la pobreza: **el 80% de los mismos percibe ingresos inferiores a los RD \$9.000 mensuales. Y todo se enmarca en una estructura social sumamente desigual, donde la normalidad de los ingresos es baja, mientras que el porcentaje más rico de la población percibe ingresos mensuales muy por encima de la media.**

De este modo, se hace necesario fomentar un modelo de desarrollo que genere inversión en tecnología para potenciar la producción nacional, entendiendo que la industria es el sector que se caracteriza por generar valor agregado, que es más alto mientras más complejas e innovadoras sean sus actividades. Como señala la Organización Internacional del Trabajo (2014)⁴⁸:

No hay país desarrollado e inclusivo con una población superior a los 20-25 millones de habitantes que no se haya industrializado. También se destaca que la dinámica propia de una transformación estructural con mayor participación de la industria de avanzada acentúa el cambio en la composición sectorial del producto y el empleo, generando una sinergia positiva.

A este respecto, la evidencia internacional sobre la industrialización, resulta irrefutable. El empleo pues, no es simple “voluntad del empresariado”, depende de los ciclos de acumulación

⁴⁸ OIT (Diciembre, 2014) “Un enfoque productivo para el trabajo decente. Industrialización y empleo de calidad: las fronteras del desarrollo”. Informe elaborado por OIT y el Centro de Estudios de la UIA en el marco del proyecto “Un abordaje productivo para el trabajo decente. Demanda de empleo calificado, entramado institucional y requerimientos de empleo de calidad en el sector productivo”.

del capital. A combatir este “modelo con fecha de vencimiento”, se suma también batallar por acabar con el bajo valor del trabajo que existe en la República Dominicana, puesto que este hecho puede conducir típicamente a la auto-explotación de los trabajadores o bien al endeudamiento, que a su vez es otra correa de transmisión de recursos desde los trabajadores y sus familias hacia los grupos dominantes.

Se hace urgente un Pacto Social por el Trabajo y la Producción que, siguiendo el ejemplo del Pacto por la Educación, redefina en términos colectivos el sentido de país que tiene el trabajo (más que meramente una condición de subsistencia o “política social”), recuperando la orientación democrática y el espíritu de la Constitución de 1963: el trabajo como fundamento de la existencia de la nación, derecho y deber de todo ciudadano y ciudadana. Dicho Pacto debería tener la capacidad de articular una amplia voluntad política y social para levantar la meta nacional de construir una economía sustentada y organizada desde y para la producción, dirigida al bienestar y al desarrollo, que redefina los sectores prioritarios, el papel de las MIPYMES, la función social del crédito, el acceso a la tierra y a los medios de producción, la formación para el trabajo, los regímenes tributarios y de seguridad social, el alto costo de la energía, entre otros factores esenciales.

B. ¿Qué hacer con el Código del Trabajo?

Se ha visto que en el marco de un modelo de desarrollo económico que es casi incapaz de generar empleo el crecimiento país no es negativo, pero los trabajadores no gozan de los frutos de su trabajo y no han tenido la capacidad de constituirse como agentes de cambio. Esto sin duda está anquilosado en la institucionalidad laboral dominicana, que desfavorece y desprotege sistemáticamente a los trabajadores y trabajadoras. En pocas palabras, la organización de trabajadores está debilitada y no ha podido movilizarse para convertirse en un actor real (incidente) en la defensa de sus intereses y derechos. **Aquí cabe cuestionarse el hecho de que en República Dominicana la mayoría del empleo lo generan las MYPIMES, pero el poder fáctico que el gran empresariado impone no se ve contrarrestado por una fuerza social de los trabajadores.**

Si no existe una base social que empuje los cambios, es poco factible que el país pueda producir un viraje productivo y hacia una mayor igualdad. Es el trabajo el productor de la riqueza, de tal forma que resulta imprescindible empoderar a los trabajadores, fomentar su organización y combatir su fragmentación, enfatizando que la organización social no siempre debe tener una forma sindical clásica.

Así mismo, debe hacerse ver que los pequeños productores dominicanos compiten (para perder, a ciencia cierta) con las importaciones de bienes y productos que bien podrían ser producidos en el ámbito local. **Los productores dominicanos son trabajadores de su país y deben alzar su voz frente a una reforma al Código del Trabajo.**

La protección del trabajo y el fortalecimiento de los trabajadores es, más allá de los convenios internacionales, el “salvavidas” que tiene la República Dominicana para no ahogarse. No cabe en este contexto una transformación en materia laboral que institucionalice un modelo de relaciones laborales orientado a premiar a los empresarios.

Se hace imperioso, en este sentido:

- Impedir la consagración de las reformas que ha propuesto el sector gran-empresario al Código de Trabajo, que en nada apuntan al empleo digno, al salario digno ni al aumento de la producción y, con ello, de los puestos de trabajo.

- Modificar el Código de Trabajo para especificar y fortalecer lo referente al empleo digno y al salario digno, más allá de declaraciones formales y explicitando criterios para su determinación. Redefinir, asimismo, los criterios de establecimiento del salario mínimo y sus efectos sobre la definición de salarios en general.
- Modificar el Código de Trabajo para transformar el Comité Nacional de Salarios para hacerlo una instancia realmente democrática, transparente, participativa y orientada al diálogo con responsabilidad social y nacional.
- Modificar el Código de Trabajo para establecer mayores garantías y derechos de los trabajadores y trabajadoras en la participación en los beneficios de las empresas, fortaleciendo el papel del sindicato y el acceso a los libros contables, eliminando exenciones y armonizando los límites con el nivel de ganancias de las empresas y los bajos salarios reales en el país.
- Modificar el Código de Trabajo para establecer incentivos, desincentivos, fiscalización y sanciones a la gestación, existencia y buen funcionamiento de los sindicatos, evitando los subterfugios de la subcontratación y otros de similar efecto. Lo mismo es válido para fomentar la existencia y buen funcionamiento de los convenios colectivos por empresa, por rama y por grupo empresarial. Fortalecer lo mismo en el sector público.
- Establecer modificaciones en el Código Tributario y a la Ley de Seguridad Social para crear regímenes especiales al sector de MIPYMES así como regímenes más razonables en el impuesto al trabajo (ISR al salario), facilitando mejores condiciones de desarrollo que no mermen el mercado interno ni la producción. Hacer de los aportes de empleados y empleadores a la Seguridad Social un verdadero instrumento de desarrollo y al servicio del país, no del sector financiero privado. La modificación al Código Tributario debe hacer más justa la carga fiscal de las empresas, especialmente haciendo más equitativa el aporte del “costo patronal” de las empresas, especialmente de las grandes empresas y las transnacionales.

C. ¿Cómo empujar colectivamente estos cambios?

Para impulsar cambios profundos y duraderos, es imprescindible luchar contra la desigualdad y por la dignidad de los trabajadores. Si la desigualdad (entendida como desigual distribución del ingreso) es algo que pretende superar, ella debe entenderse como una relación de interdependencia, un estado que no es natural, pues hay flujos negativos de recursos que la hacen posible. Ese enfoque pone de relieve la relación entre lo que tienen unos y lo que otros no tienen (o tienen menos), dando cuenta del que “está arriba” como un productor activo de la desigualdad: su bienestar se da a expensas de otros⁴⁹.

Al ver la desigualdad fundada en las relaciones de producción, esta se presenta como una relación en donde unos (los dueños del factor capital) buscan maximizar la tasa de ganancia a través de un problema de optimización donde minimicen los costos de producción (incluido los costos laborales). Ahí, con sindicatos débiles y fragmentados, el valor del trabajo queda al completo arbitrio del empleador (Hyman, 1981)⁵⁰ y su poder monopsónico.

⁴⁹ Durán, Gonzalo & Narbona, Karina (Octubre, 2014). “¿De qué hablamos cuando hablamos de Desigualdad? Acumulación de Ingresos y Poder de los Trabajadores”. Revista Red Seca, Chile.

⁵⁰ Hyman, Richard (1981). “Industrial relations: a Marxist introduction”: Macmillan.

La transformación de las relaciones entre capital y trabajo, entendidas de forma simple como el vínculo entre el bajo poder de los trabajadores y grandes tasas de ganancias para los empresarios, no se va a lograr sin una lucha política.

Es una tarea inminente revitalizar la acción colectiva para optimizar la cobertura de la negociación colectiva, aumentando las remuneraciones, disminuyendo el excedente productivo no remunerado y la desigualdad de ingresos. Fortalecer la organización y los cambios pasan por impulsar una lucha por el trabajo y el salario digno para cada uno de los dominicanos y dominicanas, articulado con el conjunto de reivindicaciones sociales y ciudadanas orientadas a una sociedad más justa, donde la dominicanidad sea viable, el exilio y destierro económico sean una opción cada vez menos imperiosa, y el bienestar colectivo el principio rector.

Referencias bibliográficas

- Abdullaev, U. y Estevão, M. *Crecimiento y empleo en la República Dominicana: Opciones para un crecimiento generador de empleo*. Fondo Monetario Internacional (FMI). 2013.
- Alemany Isaac, Nassim J. *Evaluación del Impacto Del DR-CAFTA En los Sectores Productivos de la República Dominicana*. USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional) y DICOEX (Dirección de Comercio Exterior del Ministerio de Industria y Comercio de la República Dominicana). Septiembre 2011.
- Banco Central de La república Dominicana (BCRD). *Algunas consideraciones sobre la Informalidad y los Ingresos en el Mercado Laboral de la República Dominicana. Parte I*. 2014.
- Banco Central de La república Dominicana (BCRD). *Algunas consideraciones sobre la Informalidad y los Ingresos en el Mercado Laboral de la República Dominicana. Parte II*. 2014.
- Banco Mundial, *Cuando la Prosperidad no es Compartida*, Washington D.C. Enero 2014.
- Bencosme Germán, Patricia. Estimación de la demanda por trabajo en la economía dominicana. Unidad Asesora de Análisis Económico y Social Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo. República Dominicana, 2008.
- Bosch, Matías. *La crisis educativa y el modelo económico-político en República Dominicana*. Colección Bosch vive no. 4. República Dominicana. 2013.
- Brega, Carla. *Línea de base para un análisis crítico del modelo económico y social dominicano: Trabajo y Empleo*. Fundación Sol. Chile, 2014.
- Brega, Carla. Duran, Gonzalo. ANÁLISIS DE DATOS República Dominicana. Fundación SOL, Santiago de Chile. 2014.
- Cajas Guijarro, John. “Análisis de estacionariedad en la tasa de desempleo”, Observatorio de la Economía Latinoamericana, Grupo Eumed.net (Universidad de Málaga), Enero 2011.
- Card, David; Lemieux, Thomas & Riddell, Craig W. *Unionization and Wage Inequality: A Comparative Study of the U.S, the U.K., and Canada*. 2004. Disponible en <http://www.nber.org/papers/w9473>
- Ceara Hatton, Desigualdad y pobreza: una respuesta al Banco Central. República Dominicana. 2013.
- Ceara-Hatton, *Algunas consideraciones sobre el salario, el ingreso medio, el empleo y la pobreza en RD*. 2013.
- Código del Trabajo de la República Dominicana. Ley número 16-92. República Dominicana. 1992.
- Dustmann, Christian; Ludsteck, Johannes & Schoenberg, Uta. *Revisiting the German Wage Structure*. 2009. Disponible en <https://ideas.repec.org/a/tpr/qjecon/v124y2009i2p843-881.html>
- Dirección de Comercio Exterior (DICOEX) “Tendencias del Comercio Mundial con una perspectiva de la República Dominicana” República Dominicana, 2012.

- Durán, Gonzalo & Narbona, Karina. “¿De qué hablamos cuando hablamos de Desigualdad? Acumulación de Ingresos y Poder de los Trabajadores”. Revista Red Seca, Chile. 2014.
- Durán, Gonzalo. *Collective Bargaining Structure and the incidence on Income Distribution: some insights to the Chilean case*. Master of Sciences Thesis. Master in Applied Labour Economics 2011. University of Turin, SciencesPO and Turin School of Development (ITC/ILO). 2011.
- Espinoza, Malva. “*Trabajo decente y protección social*”. Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2003.
- Fernández, Airon. *Salarios de Sobreexplotación y Concentración del Ingreso en la República Dominicana*. EL DESAHOGO DOMINICANO BLOG. República Dominicana, 2014.
- Fondo para el Financiamiento de la Microempresa, Inc. (FONDOMICRO). “Micro, Pequeñas Y Medianas empresas en la República Dominicana, 2013”. República Dominicana, 2014.
- Ghiotto, Luciana. Pascual, Rodrigo. Revista Herramienta N°44. *Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo*, 2010.
- Godínez Zúñiga, Víctor Manuel, Máttar, Jorge. *La República Dominicana en 2030: hacia una nación cohesionada*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2009.
- Hausmann, C. Hidalgo, J. Jiménez, R. Lawrence, E. Levy-Yeyati, Ch. Sabel, D. Schydrowsky, *Construyendo un mejor futuro para la República Dominicana: Herramientas para el desarrollo*. Center for International Development at Harvard University, Marzo 2011.
- Hyman, Richard. “*Industrial relations: a Marxist introduction*”: Macmillan. 1981.
- Krugman, P. *El Internacionalismo Moderno*. México. Ed. Crítica. 1997.
- Mishel, Lawrence. *The decline of collective bargaining and the erosion of middle-class incomes in Michigan*. 2012. Disponible en <http://www.epi.org/publication/bp347-collective-bargaining/>
- Morillo Pérez, Antonio. *La caída reciente de la pobreza monetaria en la República Dominicana: Un indicio alentador*. Unidad Asesora de Análisis Económico y Social Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. Tópico de Coyuntura 6. 2014.
- OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “*Un enfoque productivo para el trabajo decente. Industrialización y empleo de calidad: las fronteras del desarrollo*”. Informe elaborado por OIT y el Centro de Estudios de la UIA. 2014.
- Parisotto, Aurelio. *CRECIMIENTO, EMPLEO Y COHESIÓN SOCIAL EN REPÚBLICA DOMINICANA*. OIT - Organización Internacional del Trabajo. Consulta tripartita de FMI-OIT sobre Crecimiento Incluyente y Generador de Empleo en la República Dominicana. 2013.
- Rosario, Esteban. *Los dueños de la República Dominicana*. Editorial Santuario, 2013.
- Santos Reyes, Felipe. *Indicadores para la reflexión de la reforma laboral*. República Dominicana, 2014.
- Sención Villalona, A. *Sobre el modelo económico de la República Dominicana*. <http://www.barri-gaverde.net/> 2014.

- Saget, C. “Apuntes de Clase Salario Mínimo”, Master in Applied Labour Economics for Development, Turin, Italy. 2011.
- Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo, Banco Central de la República Dominicana y el Banco Mundial. *La informalidad en el mercado laboral urbano de la República Dominicana*, 2006, Ob. cit., pág. 95.
- Secretaría de Estado de Trabajo. “Tejido de Establecimientos Empresariales de la República Dominicana 2006 – 2007. República Dominicana, diciembre, 2009.
- Tinoco, Elizabeth. Evolución del empleo informal en la República Dominicana. Notas sobre formalización. FORLAC – OIT. 2014.
- Varian, Hal R. *Microeconomía intermedia*, 8ª ed. 2011. Editorial A. Bosch. Barcelona. España.

Sitios WEB consultados

- <http://www.bancentral.gov.do>
- <http://lainformacion.com.do/noticias/nacion/19959/trabajadores-agricolas-y-construccion-carecen-de-ss>
- http://www.diariolibre.com/economia/2014/01/16/i441551_dficit-comercial-republica-dominicana-con-estados-unidos-sigue-creciendo.html
- <http://scharboy2009.wordpress.com/2014/11/21/salarios-de-sobreexplotacion-y-concentracion-del-ingreso-en-la-republica-dominicana-3-de-3/>
- http://www.sipen.gov.do/est_01previsional.aspx
- <http://www.barrigaverde.net/>
- <http://ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>
- <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-44/trabajo-decente-versus-trabajo-digno-acerca-de-una-nueva-concepcion-del-tra>
- <http://www.one.gob.do>
- <http://www.epi.org/publication/bp347-collective-bargaining/>
- <http://www.nber.org/papers/w9473>
- <https://ideas.repec.org/a/tpr/qjecon/v124y2009i2p843-881.html>
- http://codigodetrabajo.do/wp-content/uploads/2013/09/Codigo_Trabajo_Republica_Dominicana.pdf
- <http://www.ministeriodetrabajo.gob.do/index.php/listado-sindicatos-y-federaciones-de-trabajo>

