



# **CARACTERIZACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA EN REPÚBLICA DOMINICANA**

*Aportes para la acción social y sindical y la construcción  
de políticas públicas equitativas en el trabajo*



Esta publicación se realiza en el marco del Proyecto:  
"Mas Sindicato- Cadenas de sostenibilidad",  
REF. DCI-NSA-PVD/2015/371/385.

El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de ISCOS y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

#### **ADVERTENCIA**

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencia entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestras organizaciones. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

**CARACTERIZACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA  
EN REPÚBLICA DOMINICANA**

**Aportes para la acción social y sindical y la construcción  
de políticas públicas equitativas en el trabajo**

# CARACTERIZACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA EN REPÚBLICA DOMINICANA

Aportes para la acción social y sindical y la construcción  
de políticas públicas equitativas en el trabajo



Santo Domingo, República Dominicana  
2019

Título: **CARACTERIZACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA EN REPÚBLICA DOMINICANA**  
Aportes para la acción social y sindical y la construcción de políticas públicas equitativas en el trabajo

© ISCOS, Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (*Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo*, en italiano)

Investigador principal: **Matías Bosch Carcuro**

Investigadores: **Edgar García Cabrera, Airon Fernández Gil, Maritza Pérez Domínguez**

Apoyo en análisis estadístico: **Perla M. Rosario Fabián**

Coordinador del proyecto: **Alessio Adanti**

Revisión, corrección y diagramación: Janley Rivera, Harold Frías Maggiolo

Diseño de cubierta: Gary Lorenzo Núñez

Impresión: Impresora Soto Castillo, S. A.

Esta publicación se realiza en el marco del Proyecto: "Más Sindicato- Cadenas de sostenibilidad", REF. DCI-NSA-PVD/2015/371/385.

El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de ISCOS y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

#### ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencia entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestras organizaciones. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.

## PRESENTACIÓN

ISCOS, el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (*Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo*, en italiano), es una ONG de ámbito comunitario. Nació en 1983 de la experiencia sindical de la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL) para promover acciones y programas de cooperación internacional coherentes con los principios en que nos fundamos: solidaridad, justicia social, dignidad de la persona y paz.

Trabajamos en África, América Latina, Asia, Oriente Medio, la zona del Mediterráneo y Europa del Este con las organizaciones sindicales y de la sociedad civil de las comunidades locales, valorando las culturas autóctonas y sus modelos sociales.

Desde 2007, ISCOS trabaja en República Dominicana para fortalecer el movimiento sindical y dinamizar su articulación con la sociedad civil.

Entendemos que impulsar el trabajo decente en República Dominicana significa:

- Acompañar la autoreforma sindical.
- Habilitar espacios de reflexión sobre propuestas de políticas públicas más equitativas.
- Dinamizar enfoques integrales en la capacitación técnica, basados en la idea de que los seres humanos somos actores sociales.
- Promover la participación activa de jóvenes y mujeres en los sindicatos.

El estudio que se presenta en este documento busca generar una aproximación sobre el modelo y mercado de trabajo que se ha venido consolidando en República Dominicana, a fin de dotar a los movimientos sociales y sindicales de herramientas autónomas de análisis sobre la realidad sociolaboral.

Desde la perspectiva de que construir conocimiento es construir poder, este estudio apunta a mirar desde cerca las desigualdades profundas y arraigadas que se esconden debajo de indicadores de crecimiento económico sostenidos pero que, lejos de corregir esas desigualdades, parecen agudizarlas cada día más.

Este estudio ha sido posible gracias al compromiso y dedicación de la Fundación Juan Bosch, institución que se ha acreditado como referente nacional del debate y de la investigación sobre los temas tratados. A las personas que componen y trabajan en la FJB va nuestro más sincero y cálido agradecimiento.

Alessio Adanti, Director de ISCOS Dominicana.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	15
<b>I. DEFINICIONES NECESARIAS .....</b>	<b>17</b>
Modelo económico.....	17
Institucionalidad laboral.....	20
Trabajo digno .....	21
Salario digno.....	22
Sindicalización .....	24
Formalidad precarizante e informalidad .....	25
Clase trabajadora .....	27
Explotación y sobreexplotación.....	27
<b>II. PERSPECTIVA HISTÓRICA DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS PLANOS INTERNACIONAL Y NACIONAL.....</b>	<b>30</b>
República Dominicana .....	34
El Código de Trabajo de 1992.....	35
<b>III. EL CARÁCTER DEL DERECHO Y LOS DERECHOS SOCIALES-LABORALES EN EL PRESENTE.....</b>	<b>40</b>
<b>IV. LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN REPÚBLICA DOMINICANA .....</b>	<b>43</b>
<b>V. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DERECHOS LABORALES-COLECTIVOS MÁS RELEVANTES ESTABLECIDOS EN REPÚBLICA DOMINICANA.....</b>	<b>48</b>
<b>VI. MODELO ECONÓMICO EN REPÚBLICA DOMINICANA.....</b>	<b>55</b>
Comportamiento del Producto Interno Bruto dominicano .....	55
Crecimiento económico, gasto público y deuda pública .....	58
Evolución de la balanza comercial de República Dominicana .....	62
Crecimiento económico e indicadores sociales .....	63
<b>VII. CONSECUENCIAS DEL MODELO DE CRECIMIENTO EN LOS INDICADORES LABORALES.....</b>	<b>67</b>
Generación de puestos de trabajo (2014-2017).....	67
Ingresos e informalidad laboral.....	70
Comportamiento del desempleo .....	72
Ingresos del trabajo y productividad .....	75

Evolución de los salarios reales .....	75
Productividad del trabajo y salarios .....	76
Los salarios mínimos ante el costo de la vida .....	80
<b>VIII. ANÁLISIS DE MICRODATOS DE LA ENCUESTA NACIONAL</b>	
<b>CONTINUA DE FUERZA DE TRABAJO .....</b>	<b>83</b>
Datos sobre la PEA. ....	83
Datos sobre tasa global de participación .....	84
Datos sobre población ocupada .....	85
Datos de formalidad e informalidad. ....	89
Datos en función de edad .....	90
Datos según sexo .....	92
Análisis de niveles de ingreso .....	93
Análisis de pobreza laboral .....	96
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>101</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>105</b>



## ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS

### Gráficos

Gráfico 1.	Tasa de crecimiento real del Producto Interno Bruto (%) de República Dominicana, 1996-2017 .....	55
Gráfico 2.	Sectores económicos y su participación en el valor agregado nacional, 2017..	56
Gráfico 3.	Participación de sectores económicos en el valor agregado nacional, 1991-2017 (en porcentajes) .....	56
Gráfico 4.	Participación de las ramas de actividad dentro del sector industrias, 2017 ...	57
Gráfico 5.	Índice del consumo público vs consumo privado 1999-2017 .....	58
Gráfico 6.	Gasto corriente y gasto de capital 1999-2017 (en porcentajes del gasto total)..	59
Gráfico 7.	Diferencia porcentual entre los gastos e ingresos públicos 2000-2017.....	59
Gráfico 8.	Deuda pública consolidada 2000-2017 (en millones de \$US y como % del PIB) .....	60
Gráfico 9.	Deuda sector público no financiero 2000-2017 (en millones de \$US y como % del PIB) .....	60
Gráfico 10.	Deuda pública consolidada 2000-2017, según fuente de financiamiento (como % del PIB) .....	61
Gráfico 11.	Pago de intereses de la deuda pública como % de los ingresos tributarios 2000-2017 .....	61
Gráfico 12.	Balanza comercial de República Dominicana 2010-2017 (en millones de US\$).....	62
Gráfico 13.	Participación % de las fuentes que generan divisas, 2017 .....	63
Gráfico 14.	Incidencia de tuberculosis por cada 100,000 habitantes (izquierda), tasa de detección de tuberculosis (derecha).....	64
Gráfico 15.	Tasa de mortalidad materna por cada 100,000 nacidos vivos (izquierda), tasa de mortalidad infantil, menores de 5 años por cada 1,000 (derecha) .....	64
Gráfico 16.	Gasto público en salud 1991-2017 (en % del PIB) .....	65
Gráfico 17.	Gasto público en salud ALC como % del PIB 2016 (en porcentajes del producto interno bruto) .....	65
Gráfico 18.	Gasto público en vivienda y servicios comunitarios (en % del PIB) .....	66
Gráfico 19.	Relación del empleo informal (no agrícola) y crecimiento económico, 2005-2016.....	68
Gráfico 20.	Población ocupada según nivel de educación, 2017.....	70
Gráfico 21.	Ingresos promedio por hora en RD\$ según grupo ocupacional y sector (15 años y más), año 2016.....	71
Gráfico 22.	Ingreso promedio por hora en RD\$ según nivel de educación, 2016.....	72

Gráfico 23. Porcentaje de la desocupación abierta, ampliada y crecimiento económico en República Dominicana, 2000-2016 .....	74
Gráfico 24. Tasa de desocupación ampliada (10 años y más) de República Dominicana (%), 1960-2016 .....	74
Gráfico 25. Comportamiento del ingreso real promedio mensual, según Nivel Nacional, Industrias, Manufacturas, Servicios y HBR, 1996-2016 .....	76
Gráfico 26. Comportamiento de los índices de productividad laboral promedio e ingreso real promedio por hora, Nivel Nacional, 1996-2016 .....	76
Gráfico 27. Comportamiento de los índices de productividad laboral promedio e ingreso real promedio por hora, Industrias, 1996-2016 .....	77
Gráfico 28. Comportamiento de los índices de productividad laboral promedio e ingreso real promedio por hora, Servicios, 1996-2016 .....	77
Gráfico 29. Comportamiento de los índices de productividad laboral promedio e ingreso real promedio por hora, Manufacturas, 1996-2016 .....	78
Gráfico 30. Comportamiento de los índices de productividad laboral promedio e ingreso real promedio por hora, HBR, 1996-2016 .....	78
Gráfico 31. Evolución de la participación de la remuneración del trabajo en el PIB o valor agregado, según Nivel Nacional, Industrias, Manufacturas, Servicios y HBR, 1996-2016 (en porcentajes) .....	79
Gráfico 32. Participación del ingreso del trabajo en el producto, según sector económico, 1996-2016 (en porcentajes) .....	80
Gráfico 33. Población económicamente activa según sexo, año 2017 .....	83
Gráfico 34. Población económicamente activa por rangos de edad .....	83
Gráfico 35. Población económicamente activa por ubicación geográfica .....	84
Gráfico 36. Tasa global de participación, según sexo .....	84
Gráfico 37. Tasa global de participación por rangos de edad .....	85
Gráfico 38. Cantidad y proporción de ocupados según sexo, año 2017 .....	85
Gráfico 39. Cantidad de ocupados por actividad económica años 2016 y 2017 .....	86
Gráfico 40. Población ocupada por categoría ocupacional, según rama actividad económica .....	86
Gráfico 41. Cantidad de ocupados por ubicación geográfica años 2016 y 2017 .....	87
Gráfico 42. Cantidad de ocupados por grupos de ocupación y ubicación geográfica .....	87
Gráfico 43. Cantidad de ocupados por categoría ocupacional y ubicación geográfica año 2017 .....	88
Gráfico 44. Proporción de ocupados que afirmó existe sindicato en su empresa .....	88
Gráfico 45. Cantidad y porcentaje de ocupados por formalidad e informalidad .....	89
Gráfico 46. Cantidad de ocupados por categoría ocupacional, según formalidad e informalidad .....	89

Gráfico 47.	Cantidad de ocupados por grupos de ocupación y formalidad, 2017 . . . . .	90
Gráfico 48.	Cantidad y proporción de ocupados por grupos de edad, año 2017 . . . . .	90
Gráfico 49.	Cantidad de ocupados según categoría ocupacional y rangos de edad, 2017 . . . . .	91
Gráfico 50.	Cantidad de ocupados por grupos de ocupación y rangos de empleo año 2017 . . . . .	91
Gráfico 51.	Cantidad de ocupados por sexo y grupos de ocupación, 2017 . . . . .	92
Gráfico 52.	Cantidad de ocupados por sexo y categoría ocupacional, 2017 . . . . .	92
Gráfico 53.	Quintiles de ingreso promedio, 2016 y 2017 . . . . .	94
Gráfico 54.	Quintiles de ingreso promedio según sexo, 2016 y 2017 . . . . .	94
Gráfico 55.	Quintiles de ingresos promedio por rangos de edad, 2016 y 2017 . . . . .	95
Gráfico 56.	Quintiles de ingreso promedio, según formalidad e informalidad, 2016 y 2017 . . . . .	95
Gráfico 57.	Quintiles de ingreso promedio, según categoría ocupacional, 2016 y 2017 . . . . .	96
Gráfico 58.	Quintiles de ingreso promedio, según grupo ocupacional, 2017 . . . . .	96
Gráfico 59.	Pobreza laboral en República Dominicana (en porcentajes) . . . . .	97
Gráfico 60.	Personas por debajo y por encima de la línea de pobreza a partir del ingreso del sexo del trabajador y las personas que componen el hogar (en porcentajes) . . . . .	98
Gráfico 61.	Personas por debajo y por encima de la línea de pobreza a partir de la edad del trabajador que contestó la encuesta y demás integrantes del hogar (en porcentajes) . . . . .	98
Gráfico 62.	Personas del hogar por debajo y por encima de la línea de pobreza a partir del estatus laboral del trabajador que contestó la encuesta (en porcentajes) . . . . .	99
Gráfico 63.	Personas por debajo y por encima de la línea de pobreza en el hogar de empleados y empleadas en el servicio doméstico (en porcentajes) . . . . .	99
Gráfico 64.	Personas por debajo y por encima de la línea de pobreza, con una línea de pobreza hipotética de 150 dólares equivalente RD\$6,925.5 (en porcentajes) . . . . .	100

## Tablas

Tabla 1. Línea de tiempo de los derechos laborales en el ámbito internacional . . . . .	33
Tabla 2. Línea de tiempo de los derechos laborales en República Dominicana . . . . .	39
Tabla 3. Carácter normativo de la igualdad salarial . . . . .	45
Tabla 4. Carácter normativo del trabajo infantil . . . . .	46
Tabla 5. Carácter normativo de la seguridad en el trabajo . . . . .	46
Tabla 6. Carácter normativo de la seguridad social . . . . .	47
Tabla 7. Carácter normativo de la sindicalización . . . . .	51
Tabla 8. Carácter normativo de la negociación colectiva . . . . .	52
Tabla 9. Carácter normativo de la participación en las ganancias de las empresas . . . . .	52

## Cuadros

Cuadro 1. Peso de cada actividad en el sector servicios de República Dominicana, 2017 . . . . .	57
Cuadro 2. Empleo total, formal e informal entre 2014 y 2017 . . . . .	67
Cuadro 3. Empleo total, formal e informal entre 2016 y 2017 . . . . .	68
Cuadro 4. Empleos formales creados entre 2014 y 2017, y volumen de empleo 2017, según rama de actividad . . . . .	69
Cuadro 5. Tasa global de participación en R. D. (2000-2016) . . . . .	73
Cuadro 6. Los microsalararios dominicanos: salarios mínimos mensuales legales de trabajadores formales <i>versus</i> costos de la canasta familiar, vigentes a 2018 (en RD\$) . . . . .	81
Cuadro 7. Costo canasta familiar por quintiles y nacional, 2017 (en RD\$). (Promedio mensual) . . . . .	93

## INTRODUCCIÓN

El modelo económico imperante en República Dominicana permite caracterizar a la clase trabajadora. Los niveles de informalidad existentes en el país no han garantizado los derechos establecidos en el Código de Trabajo. A pesar de que los trabajadores cuentan con una cartilla de derechos socio-laborales insertados en el ordenamiento jurídico, la realidad económica ralentiza la efectiva operatividad de las conquistas.

El Código de Trabajo cumple 26 años. Estamos frente a una norma que no estuvo en ningún momento divorciada de los más importantes estándares internacionales sobre derechos fundamentales. A pesar de ello, la historia previa a la promulgación del Código expuesta en el presente informe, permite dar cuenta de que la clase trabajadora no se encuentra suficientemente organizada como para hacer valer los preceptos legales.

En suma, el Derecho al Trabajo se encuentra establecido en el artículo 62 de la Constitución del 2010 erigido como “un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado”. Siendo inclusive “finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado”.

Tal como se ha indicado en otros estudios, el precepto constitucional pareciera ser solo una garantía formal y no sustancial de las normas dominicanas, en el marco de las necesidades sociales y económicas primarias del pueblo dominicano. Detrás de la promulgación de estas normas, se encuentra la consistencia del gran empresariado y el conocimiento del tratamiento dado a los derechos, frente a una desorganización expresa de los trabajadores y, a su vez, pocas garantías de cumplimiento de sus derechos.

En el presente estudio, se exponen razones suficientes para contrastar a las normas con el contexto social y político dominante. Se ha realizado una descripción transversal de las normas y un análisis crítico del modelo económico imperante desde una postura fundamentada en el ser humano como centro de las políticas de Estado, tomando en cuenta las experiencias históricas de América Latina y otras partes del mundo.

En este sentido, en el transcurso de esta investigación realizada durante el segundo semestre del 2018, se han utilizado datos provenientes de fuentes oficiales mediante el uso del derecho de acceso a la información pública, básicamente obtenidos del Ministerio de Trabajo, el Banco Central y la ENCFT.

De igual modo, se hizo un trabajo propio de investigación de fuentes primarias a través de entrevistas a testigos claves y de fuentes secundarias con bibliografía sobre los derechos fundamentales establecidos en República Dominicana.

El contenido de este informe se organiza de la siguiente manera:

Una primera sección, compuesta por definiciones necesarias que permiten comprender cómo se ha venido caracterizando la clase trabajadora —y desde cuál modelo económico— en América Latina y en República Dominicana.

La segunda sección ofrece un recorrido histórico desde la perspectiva internacional y nacional, conceptualizando en torno a cómo se fue dando el desarrollo de determinados derechos sociales y laborales y por qué son estas las prerrogativas comunes en la mayoría de catálogos normativos del mundo, enfatizando así el caso dominicano y cómo fue la participación de actores claves para este proceso.

La tercera sección comprende un análisis descriptivo del carácter dado a las ciencias jurídicas y su relación con el modelo de Estado y a los principales derechos socio-laborales del presente, consignado en las normas nacionales e internacionales. Mientras que, la cuarta sección, esclarece la situación actual de los derechos laborales-colectivos más relevantes establecidos en República Dominicana.

Finalmente, la quinta sección ofrece un análisis estadístico basándose en las principales fuentes de datos económicos del país, fundamentalmente la Encuesta Continua de Fuerza de Trabajo del Banco Central de República Dominicana. De esta manera se logra hacer un análisis cuantitativo a partir de las premisas y definiciones teóricas con las que este informe ha sido elaborado para llegar a las conclusiones y hallazgos correspondientes al objetivo de esta investigación.

## I. DEFINICIONES NECESARIAS<sup>1</sup>

La discusión sobre la realidad del trabajo y de los trabajadores trata sobre la dignidad de las personas, de sus derechos esenciales, de las posibilidades de desarrollo real y de la justicia social. Es una discusión técnica, pero sobre todo política. Esto implica que se fundamenta en datos pero también en las premisas, concepciones y principios rectores de quienes participan en el debate. El uso de los conceptos, además, debe ser riguroso y fundamentado en la teoría, 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 establecer el uso de los conceptos en el documento.

### 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 posibilidad de subsistencia. La mayoría de los modelos económicos no se presentan en forma “pura”; por ejemplo, no 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 República Dominicana se evidencia un cambio de modelo de desarrollo en las últimas décadas, pasando de un modelo agroexportador en los ochenta, 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).

De acuerdo con Isa Contreras, a partir de 1990 en República Dominicana se inaugura un “nuevo modelo de inserción internacional, basado en zonas francas y turismo [...] en el marco de un auge económico en los Estados Unidos que sostuvo la demanda de importaciones por confecciones textiles, y un importante crecimiento de los flujos mundiales de turismo”. (Isa Contreras, 2007).

En 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

---

<sup>1</sup> Esta sección se nutre y reproduce fundamentalmente contenidos del informe: “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. Dicho informe fue publicado por la Fundación Juan Bosch en Santo Domingo, 2015, y redactado en colaboración con la Fundación SOL.

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 redistribución del mismo. ¿Qué sucede con la concentración, las tasas de ahorro, la inversión y el aparato productivo? ¿Es el modelo, las relaciones sociales condensadas en este, lo que fabrica la desigualdad?

Sonia Álvarez Leguizamón, al tratar el vínculo entre el trabajo y la producción de pobreza, señala que se ha “producido una alteración profunda en la reproducción social de las personas, producto de nuevas formas de explotación y exacción del trabajo y de las reformas del Estado, generando una creciente exclusión social – aumento de la pobreza, empobrecimiento de los sectores medios, precarización del trabajo – y pérdida de derechos por el debilitamiento de la relación entre derechos sociales y ciudadanía política”. (Álvarez Leguizamón, 2005).

Un aspecto muy relevante para valorar el crecimiento de un sistema económico es su 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).

También es importante para analizar una economía, junto a los principales rubros que componen sus sectores, saber la capacidad de generación de empleo que tiene cada uno y cómo es la estructura de sus mercados; esto es, 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.



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 queda en los propietarios de la misma (capitalistas extranjeros) y los dueños de las líneas de distribución. (Bosch, 2013).

Esto, además, se complementa con el concepto de economía rentista, donde el mayor peso lo tienen los sectores de acumulación de renta en base a precios de productos en la esfera de la circulación, la intermediación financiera, y con bienes fundamentales y altamente concentrados como la tierra.

Un concepto central que Hidalgo pone en el análisis de lo que llama “modelo multi-exportador” –implantado en América Latina mediante el “modelo de desarrollo de reformas de ajuste estructural” –, es el de “competitividad espuria”, relacionado directamente con el estatus del trabajo en la dinámica de producción flexible y concentración del excedente. A su juicio: “las exportaciones se basan en mercancías y servicios de bajo valor agregado y bajo contenido tecnológico”; en ello gravitan la “escasa retribución del factor trabajo y la escasa articulación productiva de las actividades exportadoras, que no demandan otras producciones nacionales, sino insumos extranjeros”, mientras que “el mantenimiento de los salarios en niveles tan bajos favorece la apropiación del excedente generado en la región por la vía comercial”. (Hidalgo, 2005).

Apunta Santana que el hecho de que las maquilas fueran en República Dominicana el sector más dinámico hacia los años noventa, tenía que ver con que “agrupan a firmas manufactureras, fundamentalmente de propiedad extranjera, las cuales se establecen en los países periféricos con potenciales económicos y niveles de desarrollo relativamente bajos o medios, con la finalidad de ensamblar (casos masivos) y/o fabricar (casos particulares) bienes para vender en el exterior”. (Santana, 1994). Es algo propio de la globalización neoliberal, en la que se da una especie de “interdependencia asimétrica” que mediante el avance técnico subdivide los procesos, haciéndolos parciales y separados, “convenientemente distribuidos por toda la geografía mundial”. (Santana, 1994).

Siguiendo a Wydler, esto es cónsono con la “descentralización productiva” en la globalización: “externalizando aquellas fases del proceso que no eran rentables, es parte constitutiva del proceso de desmontaje de la empresa al estilo fordista: los sistemas de producción flexible implican una dispersión geográfica inusitada”. (Wydler, 2007). Intelectuales orgánicos de la corriente neoliberal como Milton Friedman, idealizan estos nuevos momentos del capitalismo, los que miran de forma romántica: “La revolución tecnológica ha hecho posible que una empresa ubicada en cualquier lugar del mundo pueda emplear recursos ubicados en cualquier sitio, para elaborar un producto en otro lugar y luego venderlo en cualquier lugar del planeta [...] La posibilidad de coordinar capital y trabajo, en cualquier parte del mundo [...] significó la existencia de una gran oferta de trabajo, de salarios relativamente bajos, para colaborar con el capital de países desarrollados”. (Friedman, 2006).

## 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).

En el capitalismo los trabajadores venden su fuerza de trabajo –su única mercancía– a los dueños de los medios de producción, que pagan por ella un salario. 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 estos no siempre son respetados. El derecho laboral intenta normar una relación que de por sí es asimétrica, no circunstancial sino estructuralmente.

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. Hoy, el propósito del desarrollo de normas internacionales del trabajo, según declara 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.

En general, las transformaciones en el capitalismo implican nuevas relaciones de poder. Agustín Wydler, al analizar el nuevo modelo de acumulación y producción, anota que el trabajo organizado ha sido socavado. Las estrategias en marcha “tienen como objetivo evitar la resistencia obrera a los cambios en curso” y la reingeniería empresarial, con la “minimización de la estructura burocrática y laboral (‘hacer más con menos’) busca desligar a la empresa de los pesados costes de una estructura caduca en el contexto de mercados fluctuantes”. (Wydler, 2007: 157). Vargas Solís afirma que en la globalización no todos los actores tienen “la misma capacidad para influir y dar vigencia efectiva a sus intereses y sus propuestas ideológicas y políticas. En ese sentido, la globalización no solamente es un proceso complejo, sino, además, asimétrico”. (Vargas Solís, 2008: 189).

Tal y como se ha documentado anteriormente (Fundación Juan Bosch 2015, 2017-2018), en República Dominicana la institucionalidad (amparada en el Código de Trabajo, en la correlación de fuerzas y en las instancias de toma de decisión) conspira contra el trabajador, pero la realidad práctica, concreta y material del trabajo empeora aún más las cosas.

Llama la atención el peso político-institucional del sector patronal –en primer lugar del sector zonas francas industriales– y que gravite de manera tan notoria en la discusión de las reformas a la legislación laboral, a los tributos o a la seguridad social, pero además, logre 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”, cuando los salarios son bajos, la conflictividad laboral es prácticamente nula y la “seguridad social”

es un claro negocio de la industria financiera. Y obviamente salta a la vista preguntarse por qué un tejido empresarial mayoritariamente compuesto por micro, pequeñas y medianas empresas, formales e informales, está controlado políticamente por las visiones y posiciones de la gran empresa.

Al respecto, cabe preguntarse ¿A qué se debe el peso tan importante de la gran empresa en la discusión de las políticas económicas y laborales del país? ¿Por qué se le llama “sector empleador”, se le trata de manera uniforme y se le da tanta preeminencia a las posiciones que defiende un segmento minoritario?

## Trabajo digno

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

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció esta preocupación ya en 1999, introduciendo la noción de “trabajo decente”. (Espinoza, 2003). Este concepto 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 estos 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 la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible”.<sup>2</sup>

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 solo 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; 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”.<sup>3</sup> 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 en limitar las horas de trabajo, hacer respetar la institucionalidad mínima y tomar medidas para proteger a los más vulnerables.

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

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

<sup>3</sup> “Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo” Ghiotto, Luciana. Pascual, Rodrigo. *Revista Herramienta* N.º 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>.

trabajo digno, el empleo entendido netamente como el salario no es lo sustancial, como sí lo es la forma de organización 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 un asunto fundamentalmente político, 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 este para lograr “menos explotación” o que la explotación absoluta se parezca a una explotación relativa. 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 un 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 estos y los capitalistas.

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, 2011).<sup>4</sup>

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

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

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 desfavorece al trabajador para la valorización del capitalista.

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 impulsar su fijación. Otra expresión respecto al fundamento implícito de la existencia de los pisos salariales se encuentra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su artículo 23.

Finalmente, y siguiendo la misma línea, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966<sup>5</sup> 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 idéntico 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 idéntico.
- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias.

Al analizar las relaciones entre trabajo y pobreza en los embates contra los trabajadores en el nuevo capitalismo, Gilberto Dupas afirma que: “la incorporación de las tecnologías de la información al sistema productivo generó una economía del conocimiento que redefinió las categorías de trabajo, valor y capital [...] la nueva economía comenzó a atribuirle al factor trabajo una importancia directamente relacionada con su costo: a mayor importancia, menor trabajo [...] Los costos de mano de obra comenzaron a ser vistos como variables, lo que implica que el capital solo está dispuesto a pagar estrictamente la cantidad de trabajo que utiliza”. (Dupas, 2008).

Así, cabe preguntarse ¿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 que el trabajo es el motor de la economía y que el salario tiene distintos componentes, y 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).

<sup>5</sup> “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, 16 de diciembre de 1966.

Los salarios mínimos en 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.

Pero el Código de Trabajo ni la discusión sobre su reforma han observado el trabajo como fundamento del Estado, ni como derecho, deber y función social. Mucho menos el salario y cómo este es fijado. No es parte de la discusión la evidente divergencia entre la Constitución, el Código, las leyes relacionadas, las decisiones de la autoridad y el entorno económico.

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

Asimismo, 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 estos: insignificantes, bajísimos en virtud del costo de la sobrevivencia del dominicano medio. Las mínimas instituciones capitalistas de protección al trabajador en la relación capital-trabajo resultan superfluas e innecesarias, o inoperantes.

## Sindicalización

Con el término “sindicato”, como señala Enrique de la Garza,<sup>6</sup> se designa desde el siglo pasado a las organizaciones de trabajadores 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 de una sociedad.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Enrique de la Garza Toledo (sin fecha). “Sindicato”.

<sup>7</sup> 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 solo 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).<sup>8</sup> 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).<sup>9</sup>

En otro estudio, David Card, junto a otros autores, arriban a conclusiones similares en el caso canadiense. (Card, Lemieux y Riddell, 2004).<sup>10</sup> En Alemania, las investigaciones de Antonczyk y otros autores, así como la de Dustmann, Ludsteck y Schönberg (2009),<sup>11</sup> 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.

## Formalidad precarizante e informalidad

Además de la discusión sobre los indicadores clásicos de empleo, resulta imprescindible abrir el debate sobre la calidad del empleo con una visión multidimensional. ¿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 calidad.

En la medida que los estándares sean precarios, se puede hablar 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

<sup>8</sup> 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).

<sup>9</sup> 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/>.

<sup>10</sup> 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>.

<sup>11</sup> Dustmann, Christian; Ludsteck, Johannes & Schoenberg, Uta (2009). “Revisiting the German Wage Structure”. Disponible en <https://ideas.repec.org/a/tpr/qjecon/v124y2009i2p843-881.html>.

de contrato formal indefinido con protección laboral). Existe formalidad precarizante cuando, aun en un trabajo formal, existen características de precariedad tales como subcontratación, subempleo<sup>12</sup> y otras formas 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, o desprotección de seguridad en el trabajo y seguridad social.

La creación de empleos debe observarse no solo 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.

Es sabido que 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 la gran empresa 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 esta 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 formalidad, informalidad y condiciones laborales? En el 2006 se publicó un informe realizado por el Banco Central y el Banco Mundial, que analizaba la formalidad y la informalidad en el mercado laboral; del mismo se pueden resaltar algunas conclusiones importantes:

[...] 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*.<sup>13</sup> 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.<sup>14</sup> 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.<sup>15</sup>

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. El Banco Central de República Dominicana mostró también que en casi

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo, Banco Central y Banco Mundial. *La informalidad en el mercado laboral urbano de la República Dominicana*, 2006, ob. cit., p. 95.

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 98.

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 99.



todos los grupos ocupacionales el salario por hora era mayor en la informalidad que en la formalidad.

De hecho, como una de sus últimas conclusiones, el estudio citado arriba 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”.

## Clase trabajadora

De acuerdo con Marta Harnecker (1979) “Las clases sociales son grupos humanos, uno de los cuales puede apropiarse el trabajo de otro por ocupar puestos diferentes en un régimen determinado de economía social”. Por ello las clases son grupos de la sociedad que tienen contradicciones entre sí, pues la relación fundamental es de explotación, que se basa en las relaciones que los individuos tienen con los medios de producción fundamentales.

Siendo así, según Carlos Pérez Soto (2018), se puede hablar de clase trabajadora al referirse al conjunto de las personas que reciben salario de un patrón o empleador, pero también, a los empresarios del sector “informal”, ocupados en actividades menores, ocasionales, como venta al detalle, y con ingresos también ocasionales de magnitud similar a los salarios de los empleados formales. Sobre esa base se puede incluir a todas aquellas personas cuyo ingreso proviene de un salario y aquellas cuyos ingresos provienen de un emprendimiento, negocio o actividad individual, que no se basan en un salario formal pero, a la vez, no sobrepasan el equivalente a dos o tres veces el salario mínimo.<sup>16</sup>

## Explotación y sobreexplotación

De acuerdo con González Casanova “Ni la igualdad, ni la libertad, ni el progreso son valores que estén más allá de la explotación, sino características o propiedades de esta” (González Casanova, 2006: 37). Para Carlos Pérez Soto (2008), se puede hablar de explotación cuando existe “intercambio desigual de valor”, basándose en la ficción de equivalencia que preside a la relación entre trabajo y capital.

La ficción de equivalencia en el mercado capitalista consiste en que ha sido ponderado, de manera global y tendencial, el “tiempo socialmente necesario” para producir algo que, en virtud de esa ponderación, se puede llamar mercancía. El valor que se intercambia de esta manera, en una mercancía, se llama “valor de cambio”.

<sup>16</sup> Algo característico de la era neoliberal es la cantidad de trabajadores precarios y extremadamente precarios, cuyo empleo e ingresos son no solo intermitentes sino que muy espaciados entre sí. Y el grado de atomización de los trabajadores en una cantidad muy grande de pequeñas unidades económicas. Asimismo, según Pérez Soto, se puede incluir en la clase trabajadora también a amplios sectores de pobres considerando:

- A los pensionados.
- A los desempleados absolutos (los que no tienen ninguna clase de ingresos por un tiempo largo, por ejemplo, más de dos o tres meses).
- A quienes tienen trabajos extremadamente precarios, es decir, por temporadas muy cortas, alternadas con períodos más largos de desempleo.
- A quienes viven del ingreso informal que les permite la delincuencia..

El valor de cambio de la fuerza de trabajo sería en el fondo el tiempo socialmente necesario para producirla, es decir, de todo aquello necesario para que el trabajador o la trabajadora existan y se reproduzcan.

En el proceso de trabajo se le agrega un plusvalor a los bienes que el capitalista pone en juego, y el valor de cambio final implicado en las mercancías producidas por los trabajadores, y que es apropiado por el capitalista, es muy superior al valor de cambio establecido en el mercado de trabajo y por el cual se paga al trabajador. La mercancía trabajo produce mucho más valor de cambio que el valorado en el mercado de trabajo: esa es la clave de la economía capitalista y el núcleo de la explotación en la misma.

En función de la ficción de equivalencia dada, el intercambio puede ser juzgado como desigual, ya que el proceso de valorización que contiene favorece a uno de sus términos por sobre el otro y existe una conexión causal entre la valorización y la desvalorización que se da entre ambos. No es solo que una relación hace que el valor producido por uno circule hacia otro, sino que de esa circulación dependa la valorización del favorecido; es decir, de la circulación diferencial y la extracción de valor. En ese sentido, la relación de explotación es estructural y estructurante, constituyente y fundamental en el capitalismo.

Se puede decir que, más allá de la voluntad, la relación de explotación y, por tanto, el vínculo entre la clase explotadora y la explotada, es una situación objetiva, que conlleva un interés objetivo. Es, típicamente, casi por antonomasia, una situación de enajenación y no hay salida en su propia lógica. Solo se podrá salir de ella terminando con la relación que la constituye, ya que es una relación de asimetría antagónica y dicotómica.

Sobre esta base, la explotación absoluta implica no solo la circulación diferencial de valor de explotado a explotador, sino un impedimento de valorización del explotado, más allá de la extracción de valor (conjugándose explotación y opresión). Por otro lado, en una situación en que ambos términos se valorizan pero en desigual forma y medida, y la extracción es un diferencial y no un absoluto, se puede llamar explotación relativa.

La explotación absoluta capitalista se diferencia de las formas conocidas de esclavitud o trabajos forzados, o lo que ocurría en los albores de la Revolución Industrial. Distinta a estas, es la explotación que empieza a “disfrutarse” en Europa en la segunda mitad del siglo XIX y más establemente a partir de la segunda mitad del siglo XX, después de la Segunda Guerra Mundial, incluyendo Estados Unidos y el “sueño americano”, o entre las capas medias de países periféricos desde los años 80, desde España hasta América Latina.

La explotación relativa, por su lado, es ampliamente conocida como la realidad que viven muchos trabajadores en los sectores industriales de alta productividad, ubicados próximos al control de la división social del trabajo. Paradójicamente, el capitalismo ha logrado aumentar el progreso relativo de los explotados en los sectores claves donde estos podrían ser los sujetos revolucionarios. La explotación relativa se puede hallar entre los profesionales y funcionarios privilegiados, que gracias a esto conforman las capas medias acomodadas. (Pérez Soto, 2018).

Para Pérez Soto (2018), en cuanto a la explotación absoluta, se puede hablar de “explotación”, a secas, cuando el salario devengado cubre el costo de reproducción de la fuerza de trabajo; o sea, el salario permite a la persona mantenerse y mantener a una familia en condiciones mínimamente aceptables, de acuerdo con el costo de la vida y el desarrollo del país. Cuando el salario recibido está por debajo del costo de reproducción de la fuerza de trabajo, la situación se puede llamar de “sobre explotación”.

Esto, además de las jornadas excesivas, la desprotección legal, el carácter meramente formal de la “seguridad social”, entre otros, es frecuente en las economías latinoamericanas periféricas y dependientes, donde la fuerza de trabajo es fundamentalmente “mano de obra barata” y el modelo multiexportador establecido bajo las reformas neoliberales se beneficia de los bajos salarios. La sobreexplotación supone, en el mediano plazo, una fuerza de trabajo desechable; una población abundante en la cual no importa que los trabajadores sobrevivan, y eventualmente se enfermen y mueran por padecimientos totalmente evitables, deterioro de la vida, alta mortalidad materna e infantil, o violencia delictual.

El límite de la sobreexplotación se puede determinar o aproximar comparando el costo estipulado para la vida de una familia y los promedios salariales.

En América Latina la diferencia entre los salarios y los costos de vida oficialmente calculados es notable, y hablar de reducirla e igualar ambas medidas se tilda a menudo como una “exageración” o un discurso “populista” y “maximalista” en contra de los “fundamentos económicos”, poniendo en peligro la estabilidad y el crecimiento. La exaltación con que se reacciona dice mucho de cuán importante es para la clase explotadora mantener esta diferencia y con ella la explotación absoluta en grados superlativos.

## II. PERSPECTIVA HISTÓRICA DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS PLANOS INTERNACIONAL Y NACIONAL<sup>17</sup>

Para conocer cómo se fue generando la lucha por los derechos de los trabajadores en el mundo, y sobre todo en América Latina, además de evocar al carácter histórico de estas conquistas, implica realizar un análisis holístico de las distintas situaciones políticas y sociales que permitieron el surgimiento de lo que hoy se conoce como derechos laborales.

Antes de la llegada de los europeos a América, no se tienen datos ciertos respecto a la existencia de una estructura de derechos en funcionamiento que pudiese significar algún precedente importante para el presente. No obstante, sí se conoce que durante la imposición del dominio europeo en nuestro continente, las Leyes de Indias sorprendentemente sentaron serias bases de mínimas reglas coloniales con aspectos que rozaban la esfera de lo que hoy conocemos como los derechos laborales.

Tal como expresa el connotado experto dominicano en Derecho del Trabajo, Rafael Alburquerque, “Las Leyes de Indias, cuyas normas hoy reproducen los Códigos de Trabajo, pueden reputarse como modelo de una legislación del trabajo, y tuvieron el mérito de adelantarse por varios siglos a lo que en los tiempos actuales nos parece lo usual y corriente”. (Alburquerque, 2018: 39).

Para Supiot, “al parecer, antes de Roma, la noción de relación de trabajo para el mundo occidental estaba subsumida dentro del vínculo personal de dependencia entre el prestador del servicio y el objeto”. (Supiot, 1996: 21). Esta idea pudo transformarse en el período posterior a la época colonial en América, gracias al relevante e irrefutable significado que tuvo la Revolución Industrial para la lucha por los derechos por parte de la clase trabajadora. Este hecho sirvió para colocarle las etiquetas de lugar a la explotación, la conciencia trabajadora y los derechos. De allí su relación con el Derecho como tal y, por ello puede decirse que,

Con la llegada de la industrialización, la rápida expansión del mercado y el surgimiento de grandes capitales llevaron a muchas personas a ofrecer su fuerza de trabajo en una clara posición de desventaja frente a sus empleadores. El Derecho no podía permanecer ajeno a esta realidad; es así que nace el Derecho del Trabajo, cuyo carácter tuitivo busca otorgar protección al trabajador en el marco de las relaciones de trabajo. (*Revista Themis*, 2014: 2).

Posteriormente, escenarios como la Revolución Francesa y la aparición del *Manifiesto Comunista*, trastocaron la hegemonía de la visión feudal del trabajo de finales del siglo XVIII e inicios del siglo XIX. Decimos esto en virtud de que ambos hechos políticos e históricos dibujaron en sí mismos la órbita del ejercicio de los derechos laborales, posicionando a los actores mayoritarios por vez primera como protagonistas capaces de enfrentar el orden laboral-jurídico-político establecido durante esa época.

---

<sup>17</sup> Muchos de los datos que se exponen en el presente apartado fueron obtenidos a través de la realización de entrevistas al Dr. Rafael F. Alburquerque (experto en Derecho del Trabajo, redactor del actual Código de Trabajo y exvicepresidente de República Dominicana) y el Sr. Rafael, *Pepe*, Abreu (experto en derechos de los trabajadores y presidente de la Confederación Nacional de la Unidad Sindical de la República Dominicana).

En ese sentido, debido a los cambios dados en el orden político, como se estableció con anterioridad, el dinamismo jurídico fue dando paso a la idea de producir normas orientadas a regular la confrontación naciente entre trabajadores y empleadores. Si no comprendemos entonces el carácter ideológico de las luchas de la época, entonces se haría imposible saber cómo surgen concretamente los esbozos más preponderantes de lo que hoy conocemos como Derecho del Trabajo y, por ende, de los derechos laborales existentes.

Para comprender el marco histórico que propició la irrupción del Derecho del Trabajo, debe tenerse en cuenta que la ideología imperante en aquel entonces –el liberalismo de los siglos XVIII y XIX– postulaba que solo las leyes naturales del mercado debían regular las relaciones entre los individuos, debiendo el Estado abstenerse de regular las relaciones económicas. El capitalismo salvaje resultante propició un orden económico y social injusto que significó, en el campo laboral, el predominio absoluto de la posición empresarial frente a la clase trabajadora. Las condiciones de trabajo y de vida que este régimen supuso tiene ejemplos sobradamente conocidos: (i) Bajos salarios; (ii) largas y agotadoras jornadas de trabajo; (iii) precarias condiciones de seguridad e higiene; y (iv) alta mortandad de la mano de obra, en particular de los niños y mujeres. Todo ello propició la reacción organizada de los trabajadores, planteando reclamaciones colectivas en busca de una mejora de su calidad de vida. También supuso la intervención del Estado para limitar la autonomía de la voluntad empresarial en favor del restablecimiento de un equilibrio que permitiera una negociación más pareja entre las partes. Esta intervención estatal permitió la canalización del conflicto que podía poner en peligro el orden social establecido y, al mismo tiempo, controlar el fortalecimiento del movimiento obrero en pleno auge. Se muestra así la doble función, tuitiva y pacificadora, que se le atribuye al Derecho del Trabajo. (Bozá, 2014: 17).

Debemos destacar que previo a la irrupción de estas ideas, el denominado “derecho común” o Derecho Civil, fue la rama de las ciencias jurídicas encargada de trazar las normas que estandarizaban el trabajo asalariado, lo cual resultaba insuficiente frente a los justos pedimentos de los trabajadores mencionados más arriba. Sin embargo, debido a la naturaleza de regulación de asuntos directamente relacionados con la lógica capitalista, se entendía que era una rama suficiente para regular las relaciones laborales.

Es decir, que puede colegirse que el hecho de que estas ideas de carácter político y enfocado desde una visión humana y de derechos tuviesen tanta trascendencia, es lo que permitió la propia evolución del Estado como era conocido hasta entonces. Precisamente, si hoy nuestras Constituciones inscriben el Estado Social y Democrático de Derecho como modelo, se debe en gran medida a la influencia de una visión no mercantil, digna y menos desigual de la posibilidad de ejercer los derechos fundamentales, surgida gracias a los diversos conflictos generados por las luchas históricas en todo el mundo iniciadas por parte de la clase trabajadora.

Con lo anterior no debemos obviar que la inscripción normativa en la época pudo ser solamente un primer paso de aseguramiento de la lógica del sistema capitalista,<sup>18</sup> como freno a través de “permitir el ejercicio de los derechos” y un apaciguamiento de las propias contradicciones del sistema y de quienes eventualmente pudiesen cuestionar los fundamentos de su funcionamiento.

<sup>18</sup> Para una mayor profundización en cuanto a esta visión, véase: Ojeda A., Antonio, *La genealogía del contrato de trabajo*, Lima, Palestra del Tribunal Constitucional, Volumen XXIX, p. 84 y siguientes.

Posteriormente, entre los siglos XIX y XX, habiéndose insertado la idea de derechos por parte de la clase trabajadora en el imaginario de las clases dominantes de la época, sucedió el caso típico de la existencia de las normativas durante un proceso evolutivo de contextualización. Con esto nos referimos a que el nacimiento del Derecho del Trabajo no propició por sí solo una garantía a los derechos exigibles para ese momento en el plano fáctico.

En ese entonces comenzaron a aparecer los primeros sindicatos, los cuales fueron duramente reprimidos y sus derechos ferozmente violentados; donde inclusive, como pudo verse en México en la legislación de 1871, cualquier parecido a una asociación u organización de trabajadores de esta naturaleza era visto como una violación a las leyes penales por ir en contra del “orden público”.

En ese orden, Algunos autores han sostenido que el sindicalismo moderno tiene sus antecedentes en antiguas formas asociativas. Como, por ejemplo, en las asociaciones destinadas a la defensa de los intereses profesionales de sus miembros (las “guildas de oficios”), o las asociaciones secretas de trabajadores de determinados oficios (las denominadas “asociaciones de *compagnonnage*”) que surgieron en Francia como reacción a las arbitrariedades que caracterizaron la vida de las corporaciones gremiales en su etapa de decadencia. (Alonso y otros, 1981: 13-38).

Esta serie de represiones y rechazo legislativo y fáctico a la organización de sindicatos fue mermando, aunque no puede afirmarse que esto se debió a una victoria por parte de la lucha sindical ni tampoco a una comprensión del Estado [anti]democrático de la época para dar cuenta de una suerte de bienestar. Ambas ideas puede que hayan convergido, no obstante afirmar con absoluta certeza la victoria de alguna de ellas resultaría peligroso.

Diversas políticas de Estado en Latinoamérica pudiesen reconocerse como impulsoras de la consolidación del Derecho del Trabajo. En ese sentido, debe destacarse la prohibición por Ley en Brasil del trabajo de menores de doce años (1891); así como también el primer proyecto de Código de Trabajo en Argentina (1904). (Martínez, 1987: 13-14).

Así, el liberalismo fue dando paso a introducir en sus Constituciones los denominados “derechos sociales”, encontrándose entonces con la indicación normativa de los derechos de los trabajadores. En términos más específicos, “la Constitución de Querétaro de 1917, con su artículo 123, representó para México y América Latina el instrumento catalizador de su legislación social, no por el hecho, de gran trascendencia, de que por primera vez en la historia, se elevó a rango constitucional los derechos de los trabajadores”. (Albuquerque, 2018: 41).

Mientras que en Europa, la Constitución de Weimar (Alemania), fue la expresión europea previa a lo ocurrido en la norma de Querétaro, esto es, se incluyeron también derechos laborales. No obstante, para el experto Néstor de Buen Lozano “la inclusión de los derechos laborales va consolidando el triunfo del capitalismo frente al marxismo, pues establece fórmulas que no afectan a la existencia de propietarios de los medios de producción (los empleadores)”. (De Buen Lozano, 2014: 20).

Posterior a la Primera Guerra Mundial, en el año 1919, se crea la Organización Internacional del Trabajo (en lo adelante OIT) y empieza el proceso que para muchos autores se denomina “internacionalización del Derecho del Trabajo”. De modo que la inclusión de los derechos sociales, como ocurriese en Weimar o Querétaro, empezó a replicarse en muchas otras Constituciones y normas que fueron finalmente el producto casi terminado de las legislaciones laborales con las que se cuenta hoy en día.

A partir entonces del proceso de constitucionalización del Derecho al Trabajo, se fue gestando la codificación de normas laborales en todo el mundo, siguiendo los lineamientos trazados por la OIT. Finalmente, en el año 1948, se consagró en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos el Derecho al Trabajo.

Más allá de los textos que pudieron servir de acompañantes de los contextos, hoy día muchas de las reivindicaciones inscritas en las normas, siguen pendientes de aplicación. Así, el relativismo interpretativo propio del momento fundante del Derecho del Trabajo, pareciera ser una enfermedad sempiterna de la lucha colectiva por los derechos de los trabajadores en todo el mundo.

La perspectiva histórica de los derechos laborales expuesta anteriormente, puede darnos cuenta del panorama internacional del desarrollo de los derechos laborales en el continente Latinoamericano, desde sus orígenes europeos. Por tanto, gracias a la introducción en cadena o bloque de los derechos de los trabajadores a partir de la creación de la OIT, la constitucionalización de los derechos de los trabajadores y su inscripción en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, podemos contar las bases esenciales para la comprensión y alcance de este tema.

De manera que, durante la década de 1930 en países como Chile, Ecuador, Nicaragua, Brasil, Venezuela y Guatemala se fueron introduciendo de a poco leyes y reglamentaciones laborales en torno a aspectos trascendentales para los trabajadores: derecho a huelga, descanso dominical, reconocimiento del despido injustificado, regulación de los contratos de trabajo, entre otros.

Para Albuquerque, “la formación del Derecho del Trabajo de América Latina parece guardar íntima vinculación con la llegada al poder de los partidos populistas, representantes de un creciente sector social urbano empeñado en modernizar la sociedad por la vía de la industrialización”. (Albuquerque, 2018: 45).

**Tabla 1**  
Línea de tiempo de los derechos laborales en el ámbito internacional

Hecho histórico	Año(s)
Promulgación de las Leyes de Indias	1680
Revolución Industrial	1760-1840
Revolución Francesa y <i>Manifiesto Comunista</i>	1789 y 1848
Nacimiento primeros sindicatos	Mediados siglo XIX
Prohibición trabajo infantil en Brasil	1891
Primer proyecto Código de Trabajo en Argentina	1904
Constitución de Querétaro	1917
Constitución de Weimar	1919
Creación de la OIT (internacionalización del derecho al trabajo)	1919
Consagración Universal del Derecho al Trabajo (DUDH)	1948

## República Dominicana

A raíz de lo anterior, cabe preguntarse, ¿qué sucedía entonces en el ámbito nacional? Desde la terminación del siglo XIX y comienzos del siglo XX, en República Dominicana había gremios que no podían decirse que fueran de trabajadores, pero sí de artesanos, trabajadores independientes y determinados oficios y profesiones que comenzaron a luchar por sus derechos. Concretamente iniciado el siglo XX, se conocieron las primeras huelgas de trabajadores en República Dominicana, sobre todo de choferes, cuando aumentaba la gasolina, y de algunas pequeñas industrias que existían para la época.

El hecho de la llegada de los republicanos españoles, muchos de ellos miembros del Partido Comunista o del Partido Socialista Obrero Español que, a pesar de la dictadura, comenzaron a predicar sus ideas en el seno de la sociedad dominicana, y muchas de esas ideas, por la vía de intelectuales dominicanos llegaron a la clase obrera e intensificaron las luchas.

En ese momento (plena Guerra Mundial que se desarrolló entre 1939 y 1945), sabemos que existía una alianza entre Estados Unidos, Inglaterra, Francia y la Unión Soviética, y por tal razón, Trujillo, el dictador, si se quiere, en un gesto demagógico, toleró estas acciones permitiendo la llegada del partido de los comunistas, que estaban exiliados en Cuba. Así, sucedieron en el país algunos mítines en contra de la dictadura y se comenzaron a promulgar las primeras leyes de protección al trabajo, incluyendo el establecimiento de la jornada de ocho horas.

Todo lo anterior culminó abruptamente cuando finalizó la Guerra. Se rompe la alianza con la Unión Soviética e inicia la época conocida en la historia como la “Guerra Fría”. Naturalmente cuando inicia este período, los obreros son reprimidos, son encarcelados o son asesinados, como el caso de Mauricio Báez,<sup>19</sup> quien se va al exilio y el día 8 de diciembre de 1950 es asesinado en Cuba.

Si analizamos la propia dictadura trujillista, nos damos cuenta de que en medio de ella hubo confrontaciones, huelgas, y en el este del país hubo grandes paralizaciones. Huelga decir que Mauricio Báez y sus compañeros tuvieron un punto vital en ese proceso. El dictador Trujillo reprimió esas confrontaciones y, pese a la represión, se vio en la obligación de negociar y de ahí nace el Código Trujillo de Trabajo de 1951.

A partir de este momento y, quizás por las presiones nacionales e internacionales, nace El Código de Trabajo del 1951 o Código Trujillo de Trabajo, el cual es una secuela de esa lucha obrera de los años 40 que duró hasta el año 45-46. En ese momento la dictadura comenzó a arreciar nueva vez la represión cuando se inicia la Guerra Fría. Desde la óptica política, ya después de haber descrito el contexto internacional, sucedía que el régimen de Trujillo debía buscar una forma de hacerle ver al país y al mundo que había una “democracia”, no una dictadura, así como también que se respetaban los derechos de los trabajadores, a pesar de los asesinatos y persecuciones.

Puede decirse que los trabajadores dominicanos comenzaron temprano la lucha por los derechos para que hubiese protección al trabajo en República Dominicana, estas luchas sirvieron como base para ir sembrando la simiente del derecho laboral en el país. Visto este divorcio entre la inexistencia de un régimen donde primaran las libertades y, a su vez, se

---

<sup>19</sup> Dirigente sindical histórico de República Dominicana. Defendía las libertades sindicales y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores de la caña en el país. Se le considera el líder nacional obrero más importante de la década del cuarenta.



diera curso a la promulgación del Código de 1951, podría entenderse que este fungiera simplemente como un instrumento utilizado por la tiranía a raíz de que comenzaba la capitalización, estableciendo así el marco jurídico de cómo iba a desarrollarse ese capitalismo insipiente en República Dominicana.

El Código Trujillo duró 41 años y no pudo variar. Debe decirse que durante el primer período verdaderamente democrático de la historia política dominicana liderado por las ideas del profesor Juan Bosch, se intenta establecer en la Constitución del 63 una especie de modificación del Código llevado a la Constitución. El presidente Juan Bosch constitucionalizó el Derecho al Trabajo modificando postulados del Código Trujillo diseñando una norma mucho más progresista, por lo cual la Carta Política dominicana se fue ajustando a nuevos paradigmas legislativos y de avanzada para la época.

Sin embargo, el gobierno del presidente Juan Bosch sufrió un golpe de Estado y, debido a que el Código se pretendía conservar aun en la nueva situación que se había dado (muerte de Trujillo en 1961), el empresariado apostaba a conservar las mismas estructuras laborales del trujillismo en un espacio y país que ya no era el de Trujillo, que de una u otra forma tendría la obligación de cambiar. Esta legislación se mantuvo durante todo este tiempo, con algunas modificaciones complementarias que en nada variaban el espíritu de la norma, aunque algunas modificaciones hechas en años posteriores a la dictadura trataron de reformar el auxilio de la cesantía (1984) o la catalogación de contratos por tiempo indefinido, el de los trabajadores temporeros (1979), entre otros.

Transcurridos 40 años, mediante el Decreto 407, del 9 de octubre de 1990, el Poder Ejecutivo designó una comisión<sup>20</sup> encargada de modificar algunos artículos del Código de Trabajo de 1951, que a juicio de la Organización Internacional del Trabajo entraban en contradicción con los convenios ratificados por el país. (Alburquerque, 2018: 63). De allí surge la elaboración y diseño del “Código del 92”; actual legislación en materia laboral en República Dominicana.

## El Código de Trabajo de 1992

Para el Código de Trabajo de 1992 existe lo que podemos llamar una historia secreta. Al país se le había llamado la atención en la OIT a partir de los años 80, y año tras año la OIT le pedía al Estado dominicano que ajustara el Código Trujillo de Trabajo del 1951 a las normas internacionales de trabajo que el país había ratificado.

Pero por otro lado, además de esta exigencia formal, la OIT también exigía la aplicación práctica de las normas de trabajo, ya que estas se daban en desmedro a veces del salario mínimo, a inclusive del Convenio sobre la Prohibición del Trabajo Forzoso. Esto fue el caso típico de los haitianos, ya que si abandonaban el ingenio donde estaban trabajando eran apresados y obligados de nuevo a trabajar en el mismo ingenio; así como también la OIT fue denunciando la violación al trabajo infantil porque los haitianos iban a trabajar con sus niños a la plantaciones de caña; violación al principio de la justa remuneración porque no se pagaba el salario íntegramente al picador de cañas, pues el Estado “se reservaba” una parte para ser entregada cuando volvieran a Haití los picadores de caña. Y según pudo

<sup>20</sup> Esta comisión de juristas la integraban los doctores Lupo Hernández Rueda (uno de los más importantes doctores en materia de Derecho del Trabajo en República Dominicana); Milton Ray Guevara (actual presidente del Tribunal Constitucional de República Dominicana); y el propio entrevistado: Rafael L. Alburquerque.

comprobar la OIT, el dinero era entregado al gobierno haitiano, a la dictadura de Duvalier,<sup>21</sup> y él mismo se adueñaba de estas sumas de dinero.

A finales de los años 80 el país comenzó a tomar medidas como la de establecer que los contratos de trabajo por los picadores de caña se hicieran por escrito en español y creole, defender el argumento de que habían sido nacionalizados o que la Constitución haitiana les daba el derecho de *ius sanguinis*. De los años 80 hasta el 87 no hubo respuesta, pero en el año 89 la OIT, reiterando todas estas reclamaciones, decidió mediante Informe que República Dominicana se encontraba en una “falta continua de aplicación de las normas laborales”.

Cabe preguntarse, ¿qué fue exigiéndose en América Latina por parte de la OIT frente a la existencia de los derechos de los trabajadores y su formal expresión más allá de las luchas y contradicciones de la época?

En la década de los años veinte del siglo pasado, menos de 10 años después de la fundación de la OIT, se inicia en la América Latina el proceso de ratificaciones –al final masivo, como se verá– de convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Chile, en 1925, es el primer país latinoamericano que ratificó, el 15 de septiembre de 1925, algún convenio de la OIT (ocho para ser exactos). Los primeros cuatro convenios, a la sazón, el Convenio 1 sobre las horas de trabajo (industria), el Convenio 3 sobre la protección de la maternidad, el Convenio 5 sobre la edad mínima (industria) y el Convenio 6 sobre el trabajo nocturno de menores (industria), fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 1919; los cuatro restantes en 1921, estos fueron: el Convenio 11 sobre el derecho de asociación (agricultura), el Convenio 12 sobre la indemnización por accidentes de trabajo (agricultura), el Convenio 13 sobre la cerusa (pintura) y el Convenio 14 sobre el descanso semanal (industria). (Villasmil, 2016: 222).

Así las cosas, queda claro que la OIT es un actor fundamental para entender el proceso histórico para contar con los derechos laborales que existen actualmente, pero también además de las exigencias antedichas que realizara la OIT, el mayor sindicato de los Estados Unidos hoy y también para ese entonces, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), y la Human Rights Watch, por ejemplo, desarrollaron una campaña en los Estados Unidos<sup>22</sup> para solicitar sanciones económicas contra el país, y la AFL-CIO le solicitó al Departamento de Estado, en vista de que se estaban violando los derechos de trabajadores, la suspensión de los beneficios que otorgaba la Iniciativa para la Cuenca del Caribe al país el Sistema Generalizado de Preferencias.<sup>23</sup> (Albuquerque, 2014: 11).

La AFL le pide a su gobierno que suspenda esos programas, porque en la Ley que crea esos programas se hablaba de respetar los derechos de los trabajadores y esto no se demostraba en la realidad. El dictador Joaquín Balaguer sabía entonces que si el Departamento de Estado norteamericano suspendía esos programas, todas las zonas francas se iban del país. Así

<sup>21</sup> François Duvalier, también conocido como *Papa Doc*, fue un dictador haitiano que gobernó el vecino país durante los años 1957 hasta 1971, asesinando indiscriminadamente a miles de personas y llegando a ser proclamado inclusive “Presidente vitalicio” de Haití.

<sup>22</sup> Para conocer de este y otros pedimentos hechos por la AFL a lo largo de la historia, véase: Storss K., Larry. *Central America and the Dominican Republic in the Context of the Free Trade Agreement (DRCAFTA) with the United States*. [En línea], Cornell University ILRS School, 2004. [Documento en formato PDF] Disponible en: [https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.do/&httpsredir=1&article=1016&context=key\\_workplace](https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.do/&httpsredir=1&article=1016&context=key_workplace).

<sup>23</sup> Estos eran dos programas unilaterales del gobierno norteamericano que permitían, sin el Tratado de Libre Comercio, que se establecieran empresas norteamericanas en el país en Zona Franca y pudieran exportar libre de impuestos aduanales hacia los Estados Unidos.

comenzaría entonces la competencia de las otras islas del Caribe, entre otras cuestiones, con una campaña en Europa que exponía a los trabajadores del mundo que no fueran a República Dominicana porque se le violaban sus derechos fundamentales.

Frente a esa situación de probable desplome económico del país es que Balaguer nombra a la referida Comisión de Juristas en octubre del 90, para que estos redacten y modifiquen el Código Trujillo de Trabajo del 1951 en aquellos artículos que estaban en contra de las normas internacionales del trabajo y que pudieren causarle al Estado dominicano el mismo descrédito internacional generado por la AFL y la OIT.

De igual manera, debe mencionarse que para todo este proceso un actor clave fue la OIT. Ellos tenían la visión de que ese Código Trujillo empujaba el trabajo forzoso, restringía la libertad sindical porque existía el derecho a desahucio libre, sin importar que se fuese miembro de un comité gestor pro-sindicato. Entonces, sumado a la situación de la AFL, esa actitud de OIT influyó mucho en que existiera el actual Código de Trabajo ya que República Dominicana tenía grandes quejas sobre las violaciones a la negociación colectiva (Convenio 97), violaciones a la libertad sindical (Convenio 98), era el país sujeto de constante sometimiento, y Balaguer y los empresarios de esa época, especialmente los de zonas francas, sabían que en un momento específico podrían haber sanciones de carácter económico que no fueran solamente morales, sino que afectaran derechos económicos.

De manera que, la Comisión presentó a Joaquín Balaguer un nuevo Código de Trabajo en enero del 1991. Balaguer comienza a maniobrar presentando la legislación en diferentes sectores sociales. Por su parte, los empresarios se resisten. Al país lo visita una comisión de la OIT para ver cómo marcha el asunto, lo hace ver que sin un nuevo código las sanciones no se levantan, con lo cual Balaguer intenta forzar un poco por un lado a los empresarios a ceder, pero al mismo tiempo nota la evidente negativa del sector empresarial y su desacuerdo en eventuales diálogos, sometiendo directamente el Código al Congreso.

Al comenzar la primera legislatura en febrero del 1992, la Cámara de Diputados aprueba el proyecto, aumentando inclusive todas las conquistas. Cuando los empresarios se dan cuenta de lo aprobado, empezaron a negociar con interés, sin eficacia, donde intervienen los actores sociales en una dinámica histórica interesante: los empresarios piden que se disminuyan las cargas económicas y los sindicatos aceptan a cambio de esto que se refuercen los derechos sindicales.

A manera de ejemplo ilustrativo: los sindicatos aceptaron que en vez de un mes de vacaciones, fuesen catorce días de vacaciones, pero a cambio de la existencia del fuero sindical que en esos tiempos no existía. El dialogo fue dirigido por Monseñor Agripino Núñez Collado. El 25 de mayo de 1992 se aprueba el nuevo Código en un proceso muy rápido porque en todo el año 91 las negociaciones fracasaban, pero gracias al argumento de que la Comisión de la OIT que visitó al país esperaba respuesta del gobierno dominicano y se trataba de un asunto de Estado, pudo promulgarse el Código de Trabajo de 1992.

El empresariado ya estaba mucho más cómodo con el Código del 1951, pues con obvedad se resistía a la instalación de un nuevo Código en el ordenamiento jurídico dominicano. No obstante, un sector del empresariado sí se mostró más amigable con la aprobación de un nuevo Código y el fortalecimiento de los derechos laborales en el país. Siempre siendo partidarios del diálogo, una para entonces pequeña asociación de comerciantes que presidía el señor Andrés Dauhajre (Unión Nacional de Empresarios), emitió una publicación exigiendo a los

empresarios que resultaba necesario dialogar con los sindicatos, aunque hubiera discrepancia, y que a pesar de que ellos estuvieran en contra de varios puntos de la propuesta, la mejor forma era dialogar y negociar.

No obstante a esto, el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), se resistió al principio, obviamente. En definitiva, a través del propio proceso de “diálogo”, aceptaron la concesión de derechos como el fuero sindical, pero a cambio de disminuir las cargas económicas. Como ya dijimos, el Código de Trabajo de República Dominicana se aprueba en el año 1992, en una época dominada en esos momentos por el neoliberalismo. El consenso de Washington se produce en el 1990; es la época de los gobiernos de Reagan y de Margaret Thatcher.

De manera que el neoliberalismo influyó grandemente en toda América Latina y esa influencia también se expresó en las reformas laborales de esos años en República Dominicana. En los noventa, en América Latina, una gran parte de dichas reformas sirvió para flexibilizar la norma laboral, con el objetivo de disminuir la protección de los derechos. Sin embargo, la nuestra de 1992, a contrapelo de la corriente neoliberal, fue una reforma para fortalecer los derechos de los trabajadores.

Por ejemplo: se incrementaron los días de preaviso; se aumentaron los días correspondiente a la cesantía; se estableció que si no se pagaban las prestaciones laborales en 10 días, el empresario sería sancionado con una penalidad de un día de salario por cada día de retardo en pagar las prestaciones laborales; se aumentó el monto a pagar por horas extras; se estableció un pago extra para la jornada nocturna, ya que esta no existía en el Código del 1951; entre otros.

Muy importante resultó que se insertara en el Código el descanso pre y post natal; además la inserción en el Código del salario de navidad, no como “regalo” (regalía pascual), sino como salario de navidad. De igual modo se estableció que los trabajadores del campo tendrían los mismos derechos que los trabajadores de la ciudad, visto que en el Código del 1951 solamente a las fincas que tuvieran más de diez trabajadores se les aplicaba el Código, por lo que a partir de ese momento, a todas las fincas, aunque tuviesen un solo trabajador, se les aplicaría el Código; igualmente se le concedieron derechos a los trabajadores domésticos que antes no tenían.

El Código de Trabajo de la República Dominicana del año 1992 se trató de una legislación eminentemente proteccionista para la época, a diferencia de lo que sucedió en Colombia, Chile, Perú en ese período, ya que puede decirse que estos sí fueron ordenamientos que desmontaron la protección del trabajador en América Latina.

**Tabla 2**  
Línea de tiempo de los derechos laborales en República Dominicana

Hecho histórico	Año(s)
Primeras huelgas	Inicios siglo XX
La “Gran Huelga” o “Huelga Azucarera”	1946
Promulgación Código Trujillo de Trabajo	1951
Constitucionalización del Derecho al Trabajo	1963
Creación Comisión de Modificación al Código Trujillo de Trabajo	1990
Promulgación Código de Trabajo	1992

### III. EL CARÁCTER DEL DERECHO Y LOS DERECHOS SOCIALES-LABORALES EN EL PRESENTE

El Derecho puede fungir en determinados tiempos históricos y espacios geográficos como el producto social normativo impuesto de una clase sobre otra, esto es, forma de dominación mostrada como “sentido común”. Mientras que, puede significar en otros momentos escudo y lanza de una sociedad verdaderamente democrática, espejo del sentido común mayoritario y una ciencia apegada al efectivo ejercicio de los derechos fundamentales.<sup>24</sup>

Para esclarecer el carácter del Derecho del Trabajo y los derechos socio-laborales bajo la lógica expuesta con anterioridad, debemos saber que este quiebra con los métodos jurídicos-políticos de imposición más notorios en cualquier otra rama del Derecho. Decimos esto en virtud de cómo se va dando el producto de los derechos laborales en los distintos ordenamientos (luchas, contradicciones, exigencias sociales, derribo de asimetrías, etc.).

La historia expuesta en párrafos anteriores respecto al surgimiento de los derechos laborales en América Latina y República Dominicana, permite definir con claridad qué carácter suponen hoy día como realidad social, jurídica y política. Así, el Derecho del Trabajo tuvo una evolución particular en el marco de los distintos ordenamientos jurídicos.

Para Supiot, si nos permitimos ver en él la gran invención institucional del siglo XX, es porque ha modificado el orden jurídico liberal en dos aspectos esenciales: i) incorporar en el derecho las dimensiones física y generacional de la vida humana. Dado que el trabajo es inseparable de quien trabaja y el alquiler de servicios es una ficción jurídica, que consiste en hacer como si el trabajador fuera a la vez sujeto y objeto del contrato, para hacer soportable esta ficción, hubo que incluir en el envoltorio contractual del alquiler de servicios un estatuto que protegiera la supervivencia física y económica de los obreros, dando así lugar al contrato de trabajo. El desarrollo de ese estatuto salarial condujo a un resurgimiento jurídico de las formas no contractuales del intercambio, tales como las solidaridades intergeneracionales establecidas por los regímenes de jubilación; ii) añadir al orden jurídico una nueva dimensión: la de la autodeterminación colectiva. De esta forma, el Estado permite a los jugadores modificar algunas de las reglas del juego, cuyo objetivo es acercarse lo más posible a un justo reparto de riquezas. El lugar asignado así a las libertades colectivas en la elaboración del Derecho es el rasgo más distintivo del Estado social, mientras que el rechazo de esas libertades es, al contrario, el rasgo común del Estado policial de factura liberal y de los Estados dictatoriales. (Kremerman, 2014).

De manera que, tal como esbozamos anteriormente, los derechos laborales son consustanciales al modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, tal como está consignado en la Constitución dominicana.<sup>25</sup> Por tanto, distinto a otras materias, su carácter viene dado por su relación directa con la supremacía de la Carta Política y su incorporación al orden social, político y jurídico como característica definitoria del propio modelo de Estado.

<sup>24</sup> Para una mayor profundización en estos conceptos, véase: Bordieu, Pierre. *Poder, Derecho y Clases Sociales*. Editorial Desclée de Brouwer, 2ª. ed., Sevilla, 2001.

<sup>25</sup> La Constitución dominicana, en su artículo 7, establece que “La República Dominicana es un Estado Social y Democrático de Derecho, organizado en forma de República unitaria, fundado en el respeto de la dignidad humana, los derechos fundamentales, el trabajo, la soberanía popular y la separación e independencia de los poderes públicos”.

No obstante, al tratarse de cuestiones que trastocan la lógica de la explotación y la producción, hoy día el capitalismo pretende desmontar toda la teoría que se expresa en las legislaciones laborales. La lógica de desmonte de las asimetrías en las relaciones trabajador-empleador, pretende ser echada a la basura a través de interpretaciones que favorecen a las grandes empresas, detienen el acceso a salarios dignos y contrarrestan absolutamente la lucha colectiva que hay detrás de los derechos laborales.

Todo ello suscita una suerte de “deslaboralización” de la prestación de servicios por cuenta ajena que acarreará, necesariamente, entre otras consecuencias no menos relevantes, la “descolectivización” del modelo de relaciones de trabajo, en obvio perjuicio del derecho humano fundamental de la libertad sindical, al difuminar la base social que presupone la implantación de sindicatos y, antes, el propio derecho de coalición. Los cambios en la estructura del ciclo productivo con frecuencia están determinando la fractura de la unidad del trabajo y, por ende, de la coalición. (Villasmil, 2016: 10).

Bajo la suerte de esta lógica de desmonte del orden jurídico y social que pretende ilustrarse en las legislaciones laborales, tal como indica Graciela Bensusán,

Un elevado número de trabajadores queda fuera de su aplicación tanto por razones de *iure* o *de facto*. Los patrones cambiantes de la producción y el trabajo, el debilitamiento del papel regulador de los Estados nacionales en el ámbito socioeconómico y la menguada capacidad de los sindicatos para la representación colectiva han sido identificados como los principales retos de la legislación laboral en el presente. Las dimensiones socioeconómicas, políticas e ideológicas de la globalización son consideradas factores determinantes de estos desafíos. Las implicaciones que tienen estas transformaciones para la legislación laboral protagonizan un animado debate en la comunidad académica. (Bensusán, 2007: 5).

Lo anterior se expresa en la propia situación de los salarios y los trabajadores en el contexto del capitalismo moderno. Es decir, no basta con la existencia de regulaciones o derechos establecidos en las normas y Constituciones, sino de quién burla estos derechos desde su posición dominante frente a la incapacidad colectiva de enfrentar a quien los vulnera. Siguiendo con la autora Graciela Bensusán, al respecto establece que,

La manifestación más notoria y mensurable de la menor efectividad de las regulaciones laborales fue el aumento en las dos últimas décadas del número de trabajadores asalariados sin seguridad social (trabajadores no registrados), lo que afecta el ejercicio de otros derechos y constituye un factor poderoso de discriminación laboral. Esto es atribuible a una desigual combinación de menor fiscalización y debilidad de los sindicatos en los países que realizaron reformas laborales, facilitando la extensión del trabajo temporal y la proliferación de formas atípicas de contratación. (Bensusán, 2007: 23).

Este análisis en el marco local puede comprenderse en la renuencia, que siempre han mostrado los empresarios de zona franca. Un ejemplo notable de esto es que con la finalidad de sustraerse del Código de Trabajo, de aminorar las cargas, establecieron la práctica de la liquidación anual que al final fue condenada por la Suprema Corte de Justicia, por lo que a partir del 2005 (luego de dictada la sentencia) comenzaron de nuevo a exigirle al gobierno la modificación del Código a fin de satisfacer sus intereses económicos particulares.

Precisamente, hoy día en República Dominicana se está gestado un diálogo desarrollado en el Ministerio de Trabajo y con propuestas puntuales por parte del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), solicitado directamente por los empresarios que han pedido flexibilizar el Código del 1992 con el argumento de que “es un Código obsoleto” porque tiene más de 25 años, intentando echar por la borda algunas de las conquistas logradas en el actual Código de Trabajo.

De manera que, las empresas de zonas francas y todo el empresariado nacional han intentado desnaturalizar las propias características de los derechos sociales-laborales a través de una nueva reforma, la cual resultaría extremadamente regresiva en materia de derechos. Nueva vez, Albuquerque ha expresado cuáles serían puntualmente los puntos peligrosos pero vitales que pretende imponer el gran empresariado dominicano,

En una extensa propuesta de modificación, los primeros [empresarios] reclamaron, entre otras medidas, limitar los alcances de la presunción de contrato de trabajo por tiempo indefinido en toda prestación de servicio personal; desregularizar el contrato de trabajo; flexibilizar la jornada de trabajo, con la simple autorización de las autoridades administrativas; y reducir los costos del auxilio de cesantía, para que estos se calcularan sobre la base de un tope máximo de salario y no pudieran acumularse más que un número determinado de años. (Albuquerque, 2014: 69-70).

Si esta propuesta lograra cuajar o, mejor dicho, imponerse en el ordenamiento jurídico dominicano, cualquiera de los derechos sociales-laborales y los esfuerzos colectivos que pudieron haberse logrado a través de la promulgación del Código de Trabajo de 1992 se desmontarían por completo. La lógica neoliberal del sector dominante del gran empresariado dominicano apuesta a la imposición de la primacía del capital sobre el ser humano en este ámbito, como igualmente se pretende en otros países latinoamericanos, lo cual es contrario al espíritu de la mayoría de los textos constitucionales de la región.



## IV. LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN REPÚBLICA DOMINICANA

Como se indicó en apartados anteriores, para los años 40 en República Dominicana comienza ya a gestarse un verdadero movimiento obrero en los ingenios azucareros y empiezan a surgir por vez primera sindicatos que se manifiestan en reclamos de derechos como la jornada de ocho horas, de mejor salario, de la abolición de vales para comprar alimentos en la misma tienda de los dueños de los ingenios azucareros, entre otras cosas. Ahí ya comienza a manifestarse realmente la lucha de clases y un germen de nacimiento del movimiento obrero dominicano y la matriz de derechos establecidos en las legislaciones vigentes.

De igual forma, fueron fundamentales las observaciones y solicitudes directas hechas por la OIT para que se cambiaran diferentes artículos del Código de Trabajo durante su proceso de elaboración a inicios de los 90, así como otras propuestas específicas a través de la exigencia de cumplimiento a República Dominicana de los convenios y las reclamaciones que esta organización propuso en ese momento en materia de derechos.

Sin la intervención de la OIT no hubiera existido un nuevo Código, como hoy lo conocemos. Los sindicatos nuestros no hubieran tenido fuerza para arrancar esas nuevas conquistas y el gran empresariado sí tenía la fuerza para evitarla. Probablemente por su posición conservadora, el exdictador Joaquín Balaguer no quería un nuevo Código, pero sí sabía, como gobernante, que la economía del país se destruiría, que iba a ser un caos, porque se irían las zonas francas y se perdería el turismo. Estaba muy consciente de que había que complacer a la OIT.

A pesar de que la corriente flexibilizadora sucedió en América Latina y con la ola neoliberal en la década del 90, a partir del 2000 ha habido un retorno a la protección, sobre todo después del 2008 con la gran crisis económica mundial, pues fue una voz de alerta que el neoliberalismo había fracasado. Entonces muchos países de América latina han vuelto a la corriente garantista. Sin embargo, resulta curioso que República Dominicana en la época neoliberal aprobase un código garantista, mientras que hoy día cuando ha pasado de moda, se pretenda flexibilizar la legislación de trabajo, cuando ya lo hicieron los demás países de Latinoamérica.

Para empezar, nuestra Constitución consigna el derecho al trabajo en el artículo 62 como parte del catálogo de derechos fundamentales. En este presupuesto normativo se indica lo siguiente: “El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado”.

Asimismo, la Carta Política en el precitado articulado garantiza una serie de condiciones a manera de consecuencia del ejercicio del derecho al trabajo; las cuales tendrían entonces igual carácter constitucional. Entre ellas encontramos las siguientes:

- 1) El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo.
- 2) Nadie puede impedir el trabajo de los demás ni obligarles a trabajar contra su voluntad.
- 3) Son derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, entre otros: la libertad sindical, la seguridad social, la negociación colectiva, la capacitación profesional, el respeto a su capacidad física e intelectual, a su intimidad y a su dignidad personal.

- 4) La organización sindical es libre y democrática, debe ajustarse a sus estatutos y ser compatible con los principios consagrados en esta Constitución y las leyes.
- 5) Se prohíbe toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de proteger al trabajador o trabajadora.
- 6) Para resolver conflictos laborales y pacíficos se reconoce el derecho de trabajadores a la huelga y de empleadores al paro de las empresas privadas, siempre que se ejerzan con arreglo a la Ley, la cual dispondrá las medidas para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos o los de utilidad pública.
- 7) La Ley dispondrá, según lo requiera el interés general, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los salarios mínimos y sus formas de pago, la participación de los nacionales en todo trabajo, la participación de las y los trabajadores en los beneficios de la empresa y, en general, todas las medidas mínimas que se consideren necesarias a favor de los trabajadores, incluyendo regulaciones especiales para el trabajo informal, a domicilio y cualquier otra modalidad del trabajo humano. El Estado facilitará los medios a su alcance para que las y los trabajadores puedan adquirir los útiles e instrumentos indispensables a su labor.
- 8) Es obligación de todo empleador garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas para promover la creación de instancias integradas por empleadores y trabajadores para la consecución de estos fines.
- 9) Todo trabajador tiene 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. Se garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad.
- 10) Es de alto interés la aplicación de las normas laborales relativas a la nacionalización del trabajo. La Ley determinará el porcentaje de extranjeros que pueden prestar sus servicios a una empresa como trabajadores asalariados.

En ese sentido, además de lo que se encuentra establecido declarativamente en la Constitución, ¿cuáles son los derechos básicos establecidos en el Código de Trabajo, la Ley de Zonas Francas y la Ley de Turismo con los que cuenta el trabajador dominicano hoy? ¿Cuál es la situación del ejercicio de estos derechos?

Un aspecto con el que puede iniciarse una discusión en torno a las normas establecidas en el país lo es la brecha de género salarial. Debe saberse que en el sector formal asciende a 10.9% y, en el informal es de 35.8%, según datos del Sistema de Indicadores Sociales de la República Dominicana (SISDOM) y el Banco Central de la República Dominicana (2016).

Por ello, “el derecho no tendría razón de ser si su teoría o normativa no se realizará en la práctica, independientemente del concepto que la legislación siempre está más atrasada que la realidad, en el caso de la mujer, hay mucho de nominal en las leyes al respecto, así hay numerosos estudios sobre el Convenio 100 y recomendación 90 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde se enumeran medidas, para asegurar y facilitar la aplicación del principio de igualdad, de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. (Herrera Carbuccia, 2011: 142-143).

En el ámbito legislativo formal, el Principio VII instituido en el Código de Trabajo prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición.

Asimismo, el Principio X del Código de Trabajo establece que la trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador; teniendo algunas disposiciones especiales de esta naturaleza el propósito fundamental de la protección de la maternidad.

Sin embargo, los datos ofrecidos en párrafos anteriores no responden a la serie de principios y preceptos que se encuentran establecidos en la legislación dominicana. Existe un evidente problema de aplicación real de la norma.

**Tabla 3**  
Carácter normativo de la igualdad salarial

Norma nacional	Norma internacional
Artículo 231 del Código de Trabajo Principios VII y X del Código de Trabajo	Convenio 100 de la OIT

Por otro lado, nuestra Carta Política en su artículo 56 ordinal 1, declara del más alto interés nacional la erradicación del trabajo infantil y todo tipo de maltrato o violencia contra las personas menores de edad. Indicando que “Los niños, niñas y adolescentes serán protegidos por el Estado contra toda forma de abandono, secuestro, estado de vulnerabilidad, abuso o violencia física, psicológica, moral o sexual, explotación comercial, laboral, económica y trabajos riesgosos”.

Por su parte, el Código de Trabajo prohíbe “el trabajo de menores de catorce años y el empleo de menores de dieciséis años en trabajos peligrosos o insalubres”. No obstante, en beneficio del arte, de la ciencia o de la enseñanza, el Secretario de Estado de Trabajo, por medio de permisos individuales, podrá autorizar que menores de catorce años puedan ser empleados en espectáculos públicos, radio, televisión o películas cinematográficas como actores o figurantes.

De acuerdo a la más reciente encuesta “Dinámica del Trabajo Infantil en la República Dominicana” (2011), elaborada por la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE): “Los niños y adolescentes en trabajo infantil suman 304 mil. Este número con respecto al total de personas entre 5 y 17 años de edad, es equivalente a una tasa de 12%. Los niños y adolescentes en trabajo infantil representan el 79% de todos los ocupados en la producción económica. Esto indica que de cada 100 niños y adolescentes ocupados, casi 80 se encuentran realizando trabajos que no son aptos para personas menores de 18 años”.

**Tabla 4**  
Carácter normativo del trabajo infantil

Norma nacional	Norma internacional
Constitución de la República Artículos 245 y 251 del Código de Trabajo	Convenio 182 de la OIT

Por otro lado, resulta importante resaltar dentro de la matriz de prerrogativas de la clase trabajadora, el derecho a la seguridad en el trabajo. Tal como lo define el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto N.º 522-06, del 17 de octubre del 2006), se trata de “las condiciones en las que deben desarrollarse las actividades productivas en el ámbito nacional, con la finalidad de prevenir los accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente del trabajo”.

Según la DIDA; las quejas y reclamaciones recibidas por el Seguro de Riesgos Laborales (SRL) representó solamente el 1% del total de las quejas y reclamaciones recibidas por seguro en el período 2002-2015.

**Tabla 5**  
Carácter normativo de la seguridad en el trabajo

Norma nacional	Norma internacional
Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Reglamento de Seguro de Riesgos Laborales.	Convenios 119 y 167 de la OIT

Finalmente, debemos destacar uno de los temas nodales para comprender la naturaleza de la clase trabajadora en América Latina: la seguridad social. A juicio de Kremerman, “si el derecho del trabajo contemporáneo encuentra sus raíces doctrinales en Alemania, es en el Reino Unido donde fue concebido el segundo pilar del Estado social moderno: la instauración de un sistema universal de seguridad social. Finalmente, en Francia se edifica la teoría de los servicios públicos, que constituye el tercer pilar del Estado social”. (Kremerman, 2014).

La Constitución de la República en su artículo 60 establece que “toda persona tiene derecho a la seguridad social. El Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social para asegurar el acceso universal a una adecuada protección en la enfermedad, discapacidad, desocupación y la vejez”. Por tanto, se trata de un derecho de carácter constitucional, el cual debe ser absolutamente garantizado a la clase trabajadora, aunque en lo concerniente a pensiones, la realidad local resulta preocupante.

Decimos esto en virtud de que en las pensiones pertenecientes al derecho a la seguridad social, debemos decir que más de la mitad de los cotizantes, 58.1%, no supera la edad de 39 años, y el 73.3% de los cotizantes no supera un ingreso salarial equivalente a dos salarios mínimos cotizables de noviembre 2017 (RD\$11,826.00); es decir, RD\$23,652.00 como máximo. De hecho, 743,565 de los cotizantes apenas tienen salario entre 0 y el mínimo cotizable, y otros 580,830 como máximo dos salarios mínimos cotizables; los peor pagados y más sacrificados.

**Tabla 6**  
Carácter normativo de la seguridad social

Norma nacional	Norma internacional
Constitución de la República Ley N.º 87-01	Convenios 102, 118, 121, 128, 130, 157 y 168 de la OIT

Una de las preocupaciones más trascendentales en cuanto a la matriz de derechos establecidas en el país hoy en día lo es el caso de la “tercerización”. Las empresas hoy en día se han fraccionado, conservan un núcleo duro y la mayor parte de sus actividades son realizadas por contratistas que giran en torno a la empresa madre, en vez de ser una empresa vertical, hoy es una empresa satelital. Un nuevo Código de Trabajo debe aspirar a regular la tercerización porque en la medida que hay una tercerización, en esa medida se debilita el movimiento sindical porque se dispersan los trabajadores.

Tal como se planteó desde la Fundación Juan Bosch, “los sectores que más crecen no generan suficientes puestos de trabajo. Salvo el sector Construcción, son sectores que requieren escasa fuerza de trabajo y, en el caso de Intermediación Financiera y Seguros, son improductivos en sí mismos”. (Fundación Juan Bosch, 2016: 3). Estos sectores no fortalecen la lucha por el mantenimiento y/o fortalecimiento de los derechos socio-laborales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico.

Sigue siendo un tema pendiente el que los empresarios acepten definitivamente que el derecho a organizarse del trabajador debe ser libre. Cuando se comunica la conformación de un comité gestor, los empresarios buscan vías para evitarlo: trasladan, intimidan personas, hacen que renuncien o inclusive se tiene que llegar al extremo de sobornar a determinados sujetos para excluirles de la empresa.

En República Dominicana pueden verse múltiples plazas comerciales como referente de crecimiento, sin embargo no hay una sola institución sindical que se haya podido formar allí; ya quien se atreviere a formarlo es inmediatamente despedido. Esta es una limitación de derecho enorme que existe todavía y debe ser tratada en una eventual reforma al Código de Trabajo.

No resulta tarea fácil ejercer el derecho a la libertad sindical porque, aunque esté plasmado en la Constitución dominicana y en el Código de Trabajo; un fuero mínimo para los trabajadores sí es constante y consistentemente impedido. Mientras que el empresariado pequeño, mediano y grande está organizado libremente y nadie le reprime ni le entorpece.

A pesar de la importante matriz de derechos establecida en las diferentes legislaciones de República Dominicana y la Constitución, el gran empresariado dominicano pretende plantear la idea de que es más importante trabajar que estar desempleado y por tal razón lo que obstaculiza el empleo es el Código del Trabajo. Un argumento que es engañoso y falaz. Mientras que los trabajadores están defendiendo las conquistas obtenidas en 1992, el sector empresarial exige una moderación de esa conquista.

## V. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DERECHOS LABORALES-COLECTIVOS MÁS RELEVANTES ESTABLECIDOS EN REPÚBLICA DOMINICANA

Los derechos formales de la clase trabajadora en República Dominicana son el fruto de un largo camino de diálogos, luchas, imposiciones y negociaciones que han permitido contar con un Código de Trabajo cuyas características se adecuan a los parámetros exigidos internacionalmente. No obstante, tal como sucede con la gran mayoría de derechos contemplados en textos constitucionales y legales (salud, educación, vivienda, seguridad social, entre otros) el derecho al trabajo y todo lo que de este se deriva, no cuenta con una operatividad plena y también recibe suma resistencia por parte del sector empresarial cuando se requiere fortalecer o mejorar el goce de estos derechos.

En ese sentido, en lo adelante se expondrán las distintas prerrogativas más importantes relacionadas al derecho al trabajo y la situación en que se encuentran actualmente, tanto en el plano jurídico como fáctico. Indudablemente, la primera parte de este análisis debe partir desde la situación de la sindicalización en República Dominicana.

“En la República Dominicana nunca se prohibió la coalición obrera”. (Albuquerque, 2018: 460). Partiendo de la historia nacional, debe saberse que el derecho a asociarse por parte de la clase trabajadora —al menos en términos formales—, no ha presentado limitación jurídica alguna. Aunque esto no debe llevarnos a pasar por alto que las limitaciones prácticas que presenta hoy y pudo haber presentado la libertad sindical a lo largo de la historia, dependerá siempre de la situación política y las garantías ofrecidas a las libertades.

Siendo más exactos, el mencionado Código Trujillo de Trabajo del 1951 incluyó virtualmente en sus páginas una reglamentación para la sindicalización, lo que reafirma el enunciado expuesto en el párrafo anterior. A pesar de ello, debe saberse que el clima generado para la promulgación del actual Código de Trabajo fue —en cierto modo—, el resultado de un gran clima de represión y regresión de los derechos laborales en el plano real durante y después de la dictadura de Trujillo.

Para algunos, “el movimiento sindical dominicano nació súbitamente en mayo de 1920, pues en esa fecha se celebró un denominado primer congreso de trabajadores que proyectó la constitución de la llamada Confederación Dominicana del Trabajo (CDT)”. (Albuquerque, 2018: 464-465). Partiendo de este momento y pasando por las imborrables huelgas de 1940 lideradas por Mauricio Báez, el movimiento sindical dominicano en la historia puede decirse que fue vivo, aunque con luces momentáneas y sombras permanentes.

Esta situación es la que puede definir al sindicalismo dominicano hoy. A pesar de los esfuerzos realizados por decenas de líderes sindicales, la “ley del más fuerte” ha sido la protagonista al momento de normar las relaciones entre el trabajador y el empleador dominicano. Las grandes empresas presentan un derecho, cual si fuese un retroceso impensable.

Si bien la Constitución dominicana establece que “La organización sindical es libre y democrática, debe ajustarse a sus estatutos y ser compatible con los principios consagrados en esta Constitución y las leyes”,<sup>26</sup> este derecho mostrado en datos de su ejercicio, no se traduce ni en lo que plasma la Constitución ni en las estadísticas que se reflejan del mismo en el presente estudio.

<sup>26</sup> República Dominicana, Constitución Política, artículo 62, numeral 4, 2015.

De forma magistral, el profesor y experto Alburquerque indica las causas que pueden ser atribuibles a la debilidad del movimiento sindical en la actualidad; entre estas reconoce:

Un cierto individualismo, resultado del origen pequeño burgués de sus cuadros medios y bases que lo induce a la escisión y el fraccionamiento; el hostigamiento – y, en ocasiones, la represión– que los poderes públicos ejercieron hasta años recientes, que liquidó organizaciones, impidió la constitución de otras y difundió el terror entre los trabajadores; la represalia de los empresarios que resistieron la libertad sindical y amenazaron o ejercieron el desahucio en perjuicio de los que se animaban a organizarse; y muy particularmente las propias normas del Derecho del Trabajo, que hasta 1992 no ofrecieron una protección adecuada a favor de los promotores y dirigentes del movimiento, y que todavía, hoy limitan su crecimiento debido a la potestad del empleador de poner fin al contrato de trabajo sin alegar causa [...]. (Alburquerque, 2018: 472).

Entre todas las causas expuestas por Alburquerque, debemos hacer hincapié en un aspecto fundamental inherente a la libertad sindical y que nos permite otorgar una mirada más amplia del porqué de la limitación de un ejercicio de un derecho. Por tanto, debe saberse que para el ejercicio de cualquier derecho fundamental no puede primar un clima de desigualdad material e inmaterial en las relaciones que rijan el curso habitual de la convivencia social. Indudablemente, en República Dominicana se han presentado en diversos estudios, restricciones claras al ejercicio real de los derechos fundamentales: salud, pensiones, vivienda, salarios, derechos de la ciudadanía, entre otros.

Por tanto, la relación con las limitantes de ejercicio de otros derechos fundamentales, impide un desarrollo progresivo del movimiento sindical dominicano. Al respecto, Oscar Ermida nos explica que,

Está universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de estos sin la vigencia de aquélla. En otras palabras la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de otros derechos humanos y viceversa. El derecho a la libertad sindical depende de los demás derechos fundamentales, porque es prácticamente imposible constituir un sindicato libre y desarrollar una actividad sindical auténtica, si no se pueden ejercer derechos tales como, por ejemplo, el de reunión, el de libre expresión del pensamiento, etc. (Ermida, 1991: 24).

Esta realidad de interrelación funcional de derechos frente a la libertad sindical, analizada por el profesor Ermida, se puede explicar desde los datos concretos de la sindicalización en República Dominicana, ya que

En la actualidad, 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. (Fundación Juan Bosch, 2015: 12).

Habiendo visto los datos que demuestran el bajo nivel de sindicalización existente en República Dominicana, podemos dar cuenta de que este hecho, además de limitar los derechos de los trabajadores, construye un valladar importante frente a las luchas colectivas. En suma, si se cuenta con altos niveles de desempleo, ocurre lo descrito por el profesor Herrera Carbuccia:

Estamos ante un empleo volátil determinado por los procesos de integración y de reglamentación del mercado, así muchas industrias y también trabajadores de la República Dominicana. [...] A lo anterior se une la pérdida creciente y sostenida de los contratos por tiempo indefinido; el *outsourcing*, y la intermediación, la simulación, las empresas de colocación, los contratos atípicos [...] existe un crecimiento del empleo parcial, que así conlleva a una pérdida de ganancias debido a una reducción temporal de la duración normal o legal del trabajo, la reducción de determinadas protecciones o derechos conferidos en las legislaciones y facilidad para despidos por razones económicas y sin el pago de indemnizaciones. (Herrera Carbuccia, 2016: 200).

Otra cuestión que desfavorece la situación sindical en el país es el efecto generado ante el ejercicio de derechos –en términos fácticos y políticos– como el fuero sindical. Para uno de los juristas laboristas más reconocidos de la historia dominicana, el profesor Lupo Hernández Rueda, “el fuero sindical había sido utilizado diferente a los fines de la Ley”. (Hernández Rueda, en Herrera Carbuccia, 2016: 205). Además, el experto Hernández, indica que,

Las leyes de protección al fuero sindical tienen un efecto contrario para la cual fueron creadas [...] así se han formado numerosos sindicatos que terminan en negociaciones económicas entre el consejo directivo y la empresa o comités gestores en el caso dominicano que se convierten en un mecanismo de negociación y comercialización que ocasionan perjuicios a los empresarios, pero sobre todo a los mismos trabajadores. (Hernández Rueda, 2016: 205).

No se conoce la composición legalmente instituida de los sindicatos en la actualidad. Mediante solicitud de acceso a la información al Ministerio de Trabajo, se nos indicó que dicho ministerio no está obligado a otorgarnos la información de una eventual violación a la composición que ordena la norma sobre los sindicatos.

En cuanto a lo estrictamente normativo (artículo 359 del Código de Trabajo) nos indica que “El consejo directivo se compone, por lo menos, de tres miembros, elegidos por la Asamblea General para un período que no debe exceder de dos años”. La composición estaría determinada de acuerdo a la visión de trabajo que tenga el sindicato. Hay sindicatos que su directiva está compuesta por solo cinco cargos de dirección y hay una gran parte de sindicatos que presentan la siguiente composición: Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Finanzas, Secretario de Reclamos y Conflictos, Secretario de Educación, Secretario de Prensa e Información, Secretario de Seguridad Social, Secretario de Cooperativa y Servicios, Secretario de Actas y Correspondencia, Primer Vocal, Segundo Vocal, Primer Comisario, Segundo Comisario, Tribunal Disciplinario, Presidente Secretario Primer Vocal.



**Tabla 7**  
Carácter normativo de la sindicalización

Norma nacional	Norma internacional
Constitución de la República. Art. 317 y siguientes del Código de Trabajo. <b>PRINCIPIO XII</b> del Código de Trabajo.	Convenio C087 sobre libertad sindical y derecho a la sindicación

Uno de los puntos nodales que nace desde la propia existencia de la libertad sindical lo es la negociación colectiva. Esta prerrogativa se incluye dentro de los preceptos establecidos en el Convenio 98<sup>27</sup> de la OIT y se inscribe dentro de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT (1998).<sup>28</sup>

Básicamente, este es el derecho que tiene la clase trabajadora para negociar libremente con el empleador; es decir, debe tratarse de un diálogo libre entre empleador-trabajador en torno las condiciones particulares de un trabajo. Para lo anterior, debe ser tomado en cuenta que lo pactado sea ejecutado por algunas de las partes y en los términos acordados durante el proceso de negociación colectiva.

En el ámbito normativo, tal como habíamos establecido respecto a otras prerrogativas, nuestra Constitución reconoce este privilegio como parte de los derechos básicos de los trabajadores,<sup>29</sup> dotándole así, por supuesto, de carácter constitucional. En cuanto a lo establecido por el Código de Trabajo, en el cuadro expuesto en el apartado anterior se demuestra lo que se ha establecido legislativamente.

Sin embargo, una de las trabas puestas al ejercicio de este derecho es la necesidad de que requiere una suerte de asociación por parte de los trabajadores para su verdadera puesta en ejercicio. Es lógico preguntarse, entonces, ¿podría tildarse la negociación colectiva de “derecho” si la pre-condición necesaria para su ejercicio resulta casi materialmente imposible, tomando en cuenta la realidad de la clase trabajadora y la sindicalización en República Dominicana?

Coincide con nuestro postulado, el profesor Ramón García Gómez, quien instituye respecto a la necesidad colectiva, propiamente hablando, del derecho a la negociación, lo siguiente:

Esto puede parecer normal y aceptable en un país de tradición asociativa, con alto índice de sindicación y, donde por el grado de desarrollo económico, el fenómeno sindical sea aceptado como algo propio del sistema, sin embargo, en el caso de la República Dominicana, las disposiciones legales que limitan al sindicato registrado el derecho a la huelga, excluyen del ejercicio de ese derecho a la gran mayoría de los trabajadores dominicanos dado el bajo índice de sindicación existente”. (García, 1990: 137).

<sup>27</sup> <http://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobreladerechodesindicacionydenegociacioncolectivanum98.pdf>.

<sup>28</sup> <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--es/index.htm>.

<sup>29</sup> Artículo 62. Derecho al trabajo. [...] 3) Son derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, entre otros: la libertad sindical, la seguridad social, la negociación colectiva, la capacitación profesional, el respeto a su capacidad física e intelectual, a su intimidad y a su dignidad personal.

A pesar de ser un derecho consignado en el Código de Trabajo, muy poco se conoce respecto a las veces en que ha sido utilizado como instrumento de la clase trabajadora. A pesar de haber solicitado la información mediante las instancias correspondientes, no se nos dio respuesta sobre los datos que pudiesen vislumbrar la situación de ejercicio de este derecho en República Dominicana. No resulta curiosa la ausencia de esta información, ya que se corresponde con los bajos niveles de sindicalización existentes en el país.

**Tabla 8**  
Carácter normativo de la negociación colectiva

Norma nacional	Norma internacional
Constitución de la República. Art. 333, numeral 4, del Código de Trabajo.	Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva.

En cuanto a la participación en las ganancias de las empresas, el Ministerio de Trabajo nos ha respondido refiriéndonos al texto legislativo. Al respecto, el artículo 225 establece que “En caso de que hubiere discrepancia entre las partes sobre el importe de la participación, los trabajadores pueden dirigirse al Ministro de Trabajo, para que a instancias de este, el Director General de Impuestos Internos disponga las verificaciones de lugar”.

Por tanto, nos ha respondido el Ministerio de Trabajo que las personas que por esta razón se dirigen al Ministerio de Trabajo, lo hacen cuando no han recibido el pago o no están de acuerdo con el monto pagado, siempre y cuando la empresa tenga beneficios, por lo que incurre en violación de los artículos 223 y siguientes. De manera que no es obligación de la empresa comunicar por escrito al Ministerio que realizó el pago correspondiente, por lo que ni la empresa ni el trabajador informan cuando el pago se realiza.

**Tabla 9**  
Carácter normativo de la participación en las ganancias de las empresas

Norma nacional	Norma internacional
Artículo 223 y siguientes del Código de Trabajo	Recomendación 94 de la OIT

En cuanto a la situación de los salarios, tomando en cuenta que este es el pilar más tangible sobre el cual se sostienen los derechos de los trabajadores, Albuquerque nos indica una serie de precisiones técnicas y argumentativas, las cuales deben ser vistas para comprender jurídica y socialmente lo que el salario implica. Para este autor, un salario debe tener los siguientes rasgos fundamentales:

- a) Se trata de un ingreso proveniente del trabajo: constituye un verdadero crédito que nace periódicamente, a intervalos regulares, y que ingresa al patrimonio del trabajador [...]
- b) Se sostiene que el salario tiene un carácter alimentario, ya que sirve para el sustento del

trabajador y su familia; pero, en un sentido estrictamente jurídico, esta afirmación no es correcta, pues el crédito del salario no nace en el círculo del parentesco o la afinidad, sino sobre el fundamento, las necesidades del acreedor y los recursos del deudor. No obstante, como el salario es utilizado por el trabajador para subsistir, el legislador se ve compelido a establecer un régimen jurídico de protección que guarda afinidad con el de las pensiones alimentarias.

- c) El salario es una retribución concreta, fija o variable, de un valor económico cierto, que debe ser pagado independientemente de la suerte de la empresa; pero este principio no es absoluto: en determinadas circunstancias, fijadas en la Ley, y con la finalidad de preservar a la empresa en dificultad, la Ley libera al empleador de pagar el salario [...]. (Alburquerque, 2018: 514).

Todas las condiciones indicadas anteriormente, corresponden entonces ser garantizadas por lo que se denomina: Comité Nacional de Salarios. Este ente fija “las tarifas de salario mínimo, mediante la aprobación de resoluciones (Art. 460, ordinal 6). Empero, se ha sostenido que el Congreso Nacional también es competente para hacerlo, pues la propia Constitución le ha conferido este mandato (Art. 62, ordinal 7)”. (Alburquerque, 2018: 540).

En el ámbito normativo, las leyes o resoluciones del Ministerio de Trabajo que han tenido incidencia en la fijación de los salarios mínimos nacionales son las siguientes: La Ley Laboral vigente: Ley N.º 16-92; el Reglamento de aplicación del Código de Trabajo: Decreto N.º 258/93; el Reglamento N.º 512/97 que integra el Comité Nacional de Salarios y determina sus funciones; las Resoluciones del Ministro de Trabajo; y los Convenios Internacionales de la OIT: N.º 26, de fecha 30 de mayo del año 1928; N.º 95, de fecha 8 de junio del año 1949 sobre protección salarial, aprobado por nuestro Congreso Nacional mediante Resolución N.º 5368, del 10 de junio del año 1960; y el N.º 100, del 6 de junio del año 1951 sobre igualdad de retribución, aprobado por el Congreso Nacional en la Resolución N.º 3592, de fecha 30 de junio del año 1953.

En ese tenor, la Norma de Normas propone un articulado que le imprime una responsabilidad al Poder Legislativo en cuanto a su responsabilidad sobre esta discusión. El artículo 62, el cual como ya sabemos desarrolla los postulados del derecho al trabajo, en su numeral 7 clarifica lo siguiente:

7) La Ley dispondrá, según lo requiera el interés general, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los salarios mínimos y sus formas de pago, la participación de los nacionales en todo trabajo, la participación de las y los trabajadores en los beneficios de la empresa y, en general, todas las medidas mínimas que se consideren necesarias a favor de los trabajadores, incluyendo regulaciones especiales para el trabajo informal, a domicilio y cualquier otra modalidad del trabajo humano. El Estado facilitará los medios a su alcance para que las y los trabajadores puedan adquirir los útiles e instrumentos indispensables a su labor.<sup>30</sup>

Visto lo anterior, queda claro que ante la situación actual de los salarios en nuestro país, el legislador sí tiene la potestad de promover acciones que permitan y faciliten a los

<sup>30</sup> República Dominicana, Constitución Política, artículo 62, numeral 7, 2015.

trabajadores dominicanos gozar de condiciones salariales más dignas a favor de estos últimos. Sin embargo, esta responsabilidad tan relevante se ha dejado a la suerte del Comité Nacional de Salarios, como corresponde legalmente, aunque no responda prácticamente.

Conforme a lo establecido en los Artículos 452 y 453 del Código de Trabajo, el Comité Nacional de Salarios estará integrado por: un Director General y dos vocales miembros titulares permanentes, porque a diferencia de los vocales representantes de los empleadores y trabajadores, ellos conforman el Comité Nacional de Salarios, en todas las revisiones de salarios mínimos que se conocen, hasta que sean destituidos por el Poder Ejecutivo, según lo establece el artículo 452, inciso 2do., párrafo 4to., del Código de Trabajo. Por los vocales especiales que, en representación de empleadores y trabajadores, sean designados de acuerdo con el párrafo 1ro., del Art. 457. Un/a secretario/a y demás empleados administrativos que se requieran, nombrados por el Poder Ejecutivo.

De esta composición enunciativa-administrativa, debe saberse que para la fijación de los salarios mínimos hay procedimientos que son agotados en esta instancia. Las tarifas de salarios mínimos se revisan cada dos años, y excepcionalmente un año después de haber entrado en vigencia la resolución revisada, si la situación económica del país lo demanda.

Para dicha revisión el Director General de Salarios solicita de los empleadores y los trabajadores de la actividad que se vaya a revisar, así como de sus respectivas organizaciones, mediante constancia de recibo expedido por estas, que le sometan sus respectivos vocales y voceros que conocerá la revisión de la tarifa.

Luego de recibidas en las oficinas del Comité Nacional de Salarios, las propuestas de los candidatos, el Director General de Salarios nombrará uno o dos vocales para cada sector y les indicará la fecha de la discusión. Ya en el espacio de reunión y antes de iniciar la misma, el Director General de Salarios procederá a juramentar a los vocales y voceros de ambos sectores.

Una vez aprobado en sesión el nuevo salario mínimo, se elabora una resolución que dará fuerza de Ley para el nuevo salario, esta se remite al Ministro de Trabajo quien la firmará para luego ser publicada en un periódico de circulación nacional y se dará un plazo de quince días para que cualquier persona o sector interesado pueda hacer sus objeciones, presentando los alegatos que considere necesarios. Las resoluciones definitivamente aprobadas, después de transcurrido el primer plazo de quince días, serán refrendadas por el Ministro de Trabajo y serán publicadas de nuevo en un periódico de circulación nacional y/o en la *Gaceta Oficial*, e inmediatamente de esta segunda publicación, entrará en vigencia de manera definitiva, sin lugar a objeción (recurso).

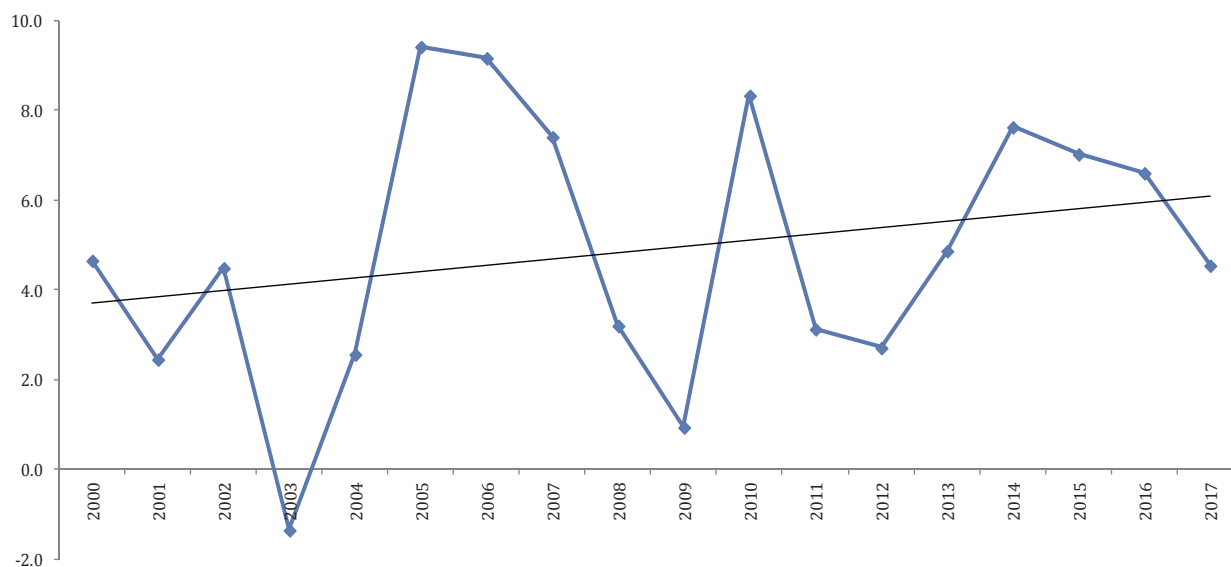
## VI. MODELO ECONÓMICO EN REPÚBLICA DOMINICANA

### Comportamiento del Producto Interno Bruto dominicano

En cuanto a lo que respecta a los datos de producción y crecimiento económico, la economía dominicana ha presentado un ritmo ascendente en los últimos 17 años, con un crecimiento promedio de 4.9% del 2000 al 2017. Este crecimiento estuvo acompañado de ciertos episodios de ralentización y descenso en la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) de manera específica entre los años 2003 y 2004 en los que se presentó un descenso fruto de la crisis financiera presentada en el país, y en los años 2009 y 2011 debido a los *shocks* externos provocados por el entorno internacional (ver gráfico 1).

Gráfico 1

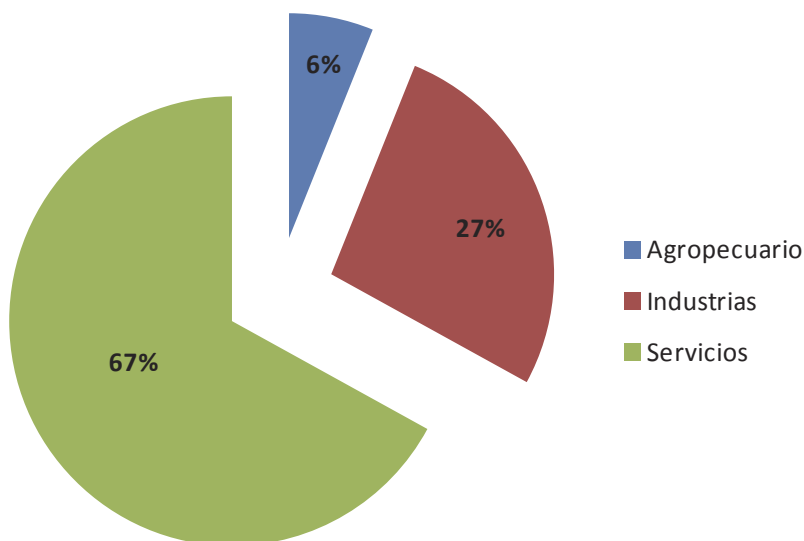
Tasa de crecimiento real del Producto Interno Bruto (%) de República Dominicana, 1996-2017



Fuente: elaboración propia con base en datos del Banco Central de la República Dominicana (BCRD), 2018.

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 (ver gráfico 2).

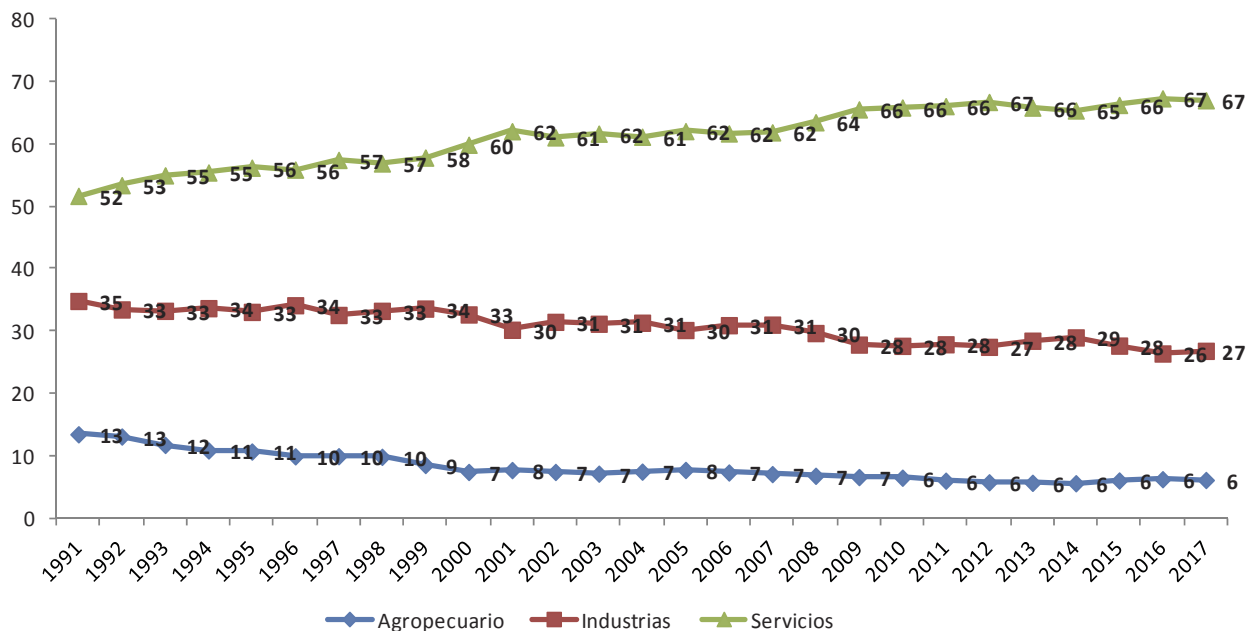
**Gráfico 2**  
Sectores económicos y su participación en el valor agregado nacional,<sup>31</sup> 2017



Fuente: elaboración propia con base en datos del BCRD, 2018.

Otra característica del sector servicios, 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 aumentado su participación, en desmedro de los niveles de participación de los sectores industrial y agropecuario, sobre todo del primero (ver gráfico 3).

**Gráfico 3**  
Participación de sectores económicos en el valor agregado nacional, 1991-2017 (en porcentajes)



Fuente: BCRD.

<sup>31</sup> Se refiere al PIB sin impuestos a la producción neta de subsidios.

En el siguiente cuadro, se muestra el peso que tienen las actividades dentro del sector servicios para el año 2017.

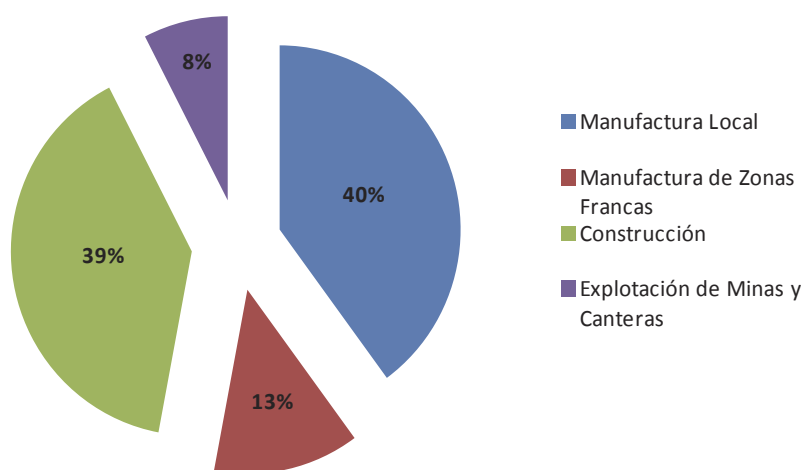
**Cuadro 1**  
Peso de cada actividad en el sector servicios de República Dominicana, 2017

Actividades del Sector Servicios	Participación
Comunicaciones	1.7%
Comercio	13.7%
Hoteles, Bares y Restaurantes	12.7%
Transporte y Almacenamiento	13.3%
Actividades Inmobiliarias y de Alquiler	13.2%
Intermediación Financiera, Seguros y Actividades Conexas	7.4%
Energía y Agua	9.4%
Enseñanza	5.2%
Salud	12.0%
Otras Actividades de Servicios de Mercado	7.7%
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social de Afiliación Obligatoria y Otros Servicios	3.6%

Fuente: elaboración propia en base a datos del BCRD, 2018.

En el siguiente gráfico se observan las principales actividades del sector industrial dominicano. Este sector se caracteriza por tener una industria liviana, baja en tecnología y mano de obra poco calificada. Al analizar el sector industrial, podemos observar que las actividades de manufactura local y construcción son las de mayor participación, con 40% y 39%, respectivamente (ver gráfico 4).

**Gráfico 4**  
Participación de las ramas de actividad dentro del sector industrias, 2017



Fuente: elaboración propia con base en datos del BCRD, 2018.

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). Hoy, como se ha visto, la participación del sector agropecuario en el PIB es de solo un 6%.

## Crecimiento económico, gasto público y deuda pública

Como se ha visto, en las últimas décadas República Dominicana ha sido una de las economías de la región que más ha crecido, con crecimiento de su PIB en torno al 5% en el período 2000-2017 (ver gráfico 1). Sin embargo, paralelo a este crecimiento se ha incrementado el gasto público, el cual entre 1999 y 2017, aumentó en un 159%; es decir, 5.4% promedio anual. Es entre 2012 y 2017, cuando se observa el mayor crecimiento del gasto público, cuando crece un 68% más rápido que el consumo privado (ver gráfico 5).

**Gráfico 5**  
Índice del consumo público vs consumo privado 1999-2017

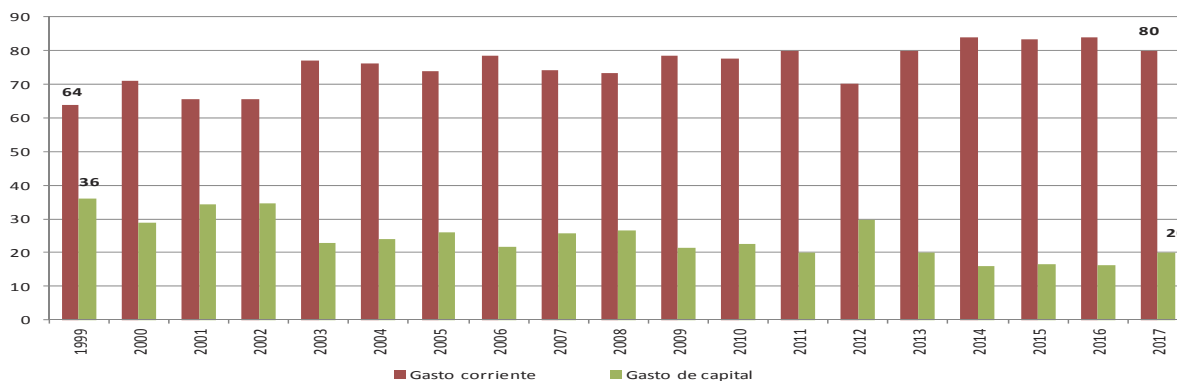


Fuente: elaboración propia con base en datos del BCRD.

Asimismo, dentro del gasto público, el gasto corriente ha sido la partida que se ha priorizado a costa de la inversión pública, ya que, si en 1999 el gasto corriente representaba el 64% del gasto total, ya para 2017 había subido a un 80% (ver gráfico 6).



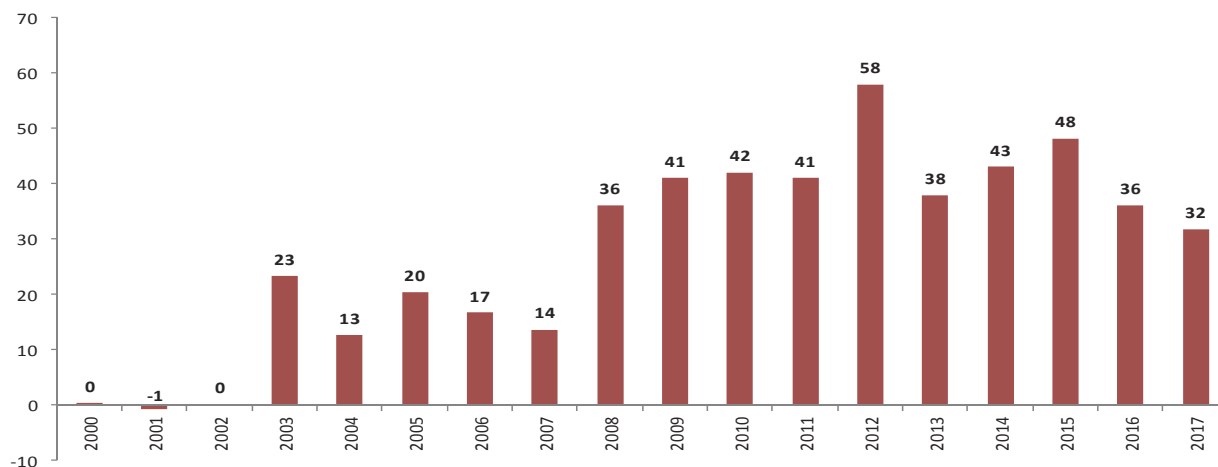
**Gráfico 6**  
Gasto corriente y gasto de capital 1999-2017 (en porcentajes del gasto total)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda.

Dicho de otra manera, los gastos públicos se mantienen superando en más de un 30% los ingresos, incurriéndose así en sucesivos déficits fiscales que tienen que financiarse con deuda (ver gráfico 7).

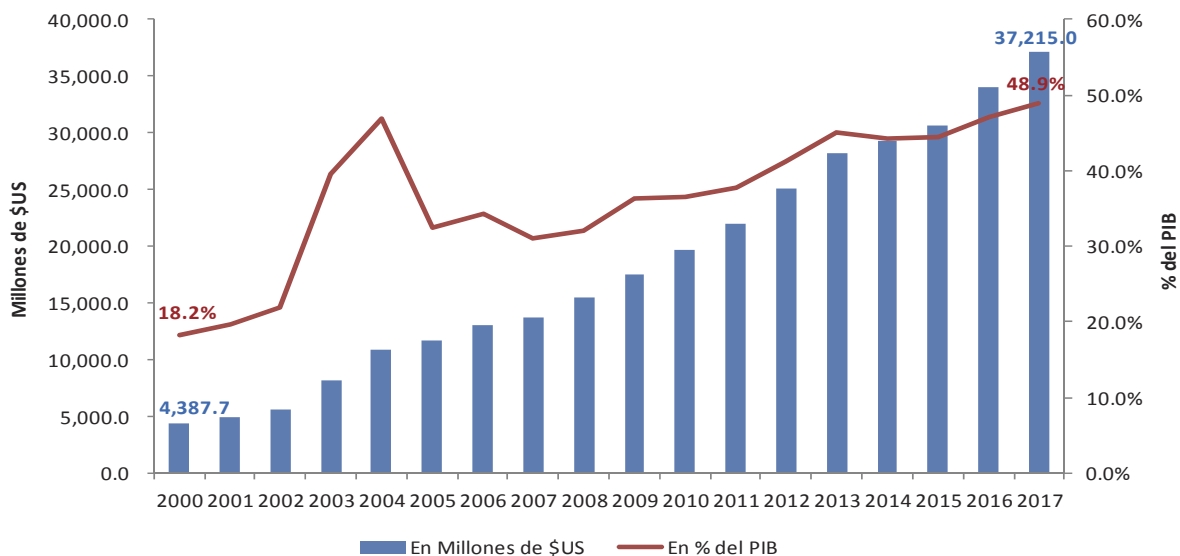
**Gráfico 7**  
Diferencia porcentual entre los gastos e ingresos públicos 2000-2017



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda.

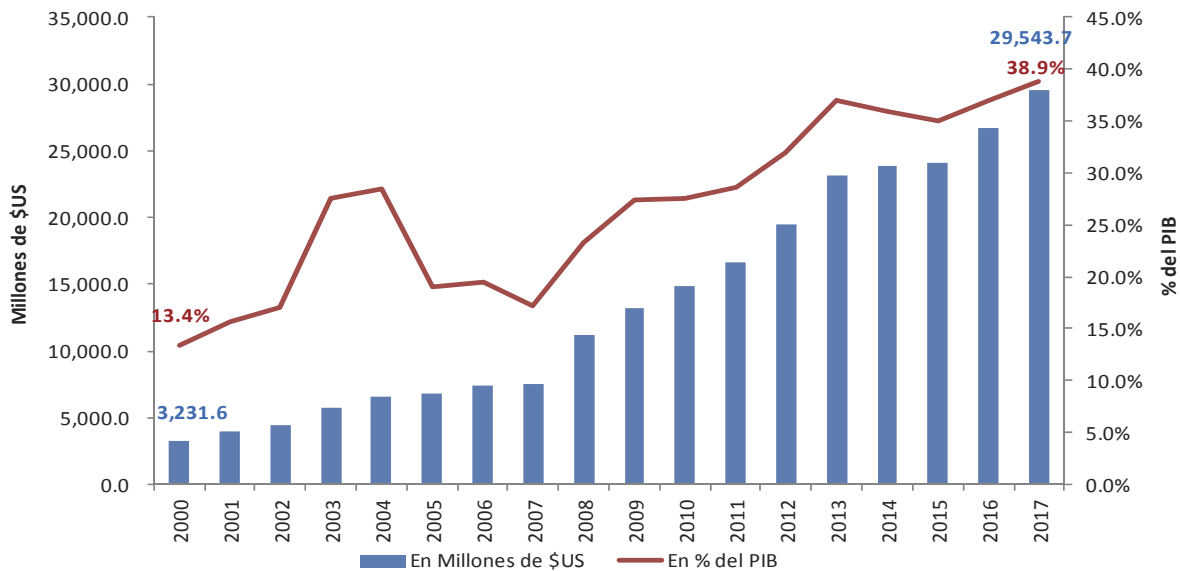
Estos déficits fiscales han provocado que la deuda pública se incremente a unos niveles sin precedentes. La deuda pública consolidada representaba solo el 18% del PIB en el año 2000, y ya para el 2017 representa el 49%; es decir, en 2004 era de solo de 4,388 millones de dólares y en 2017 se elevó a 37,215 millones de dólares (ver gráfico 8). Igualmente, la deuda del sector público no financiero (SPNS) representaba el 13% del PIB 2000, y ya para 2017 pasó a ser de 40% (ver gráfico 9).

**Gráfico 8**  
Deuda pública consolidada 2000-2017 (en millones de \$US y como % del PIB)



Fuente: elaboración propia en base a datos del Ministerio de Hacienda, Banco de Reservas de la República Dominicana y Banco Central de la República Dominicana.

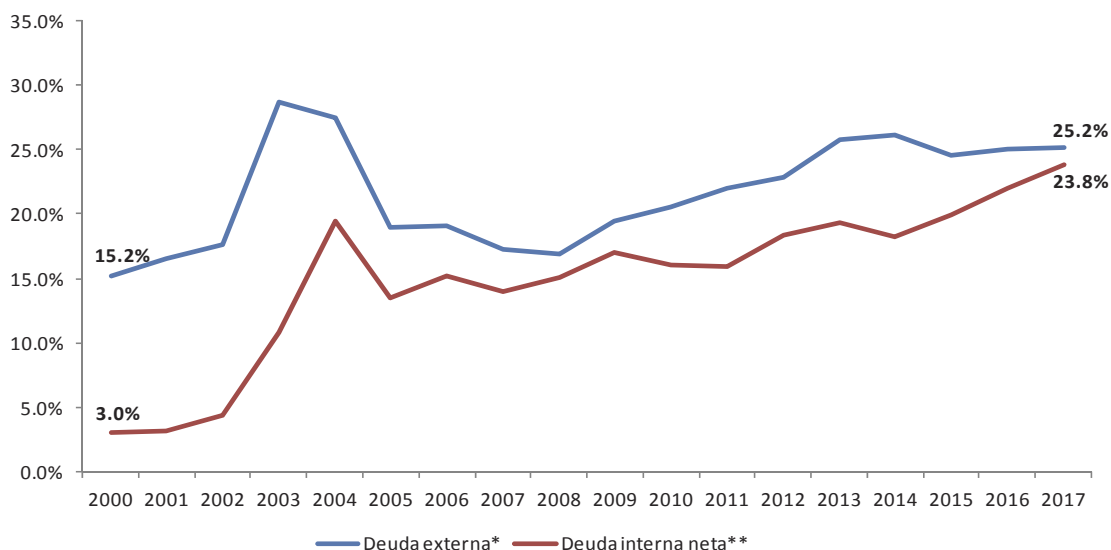
**Gráfico 9**  
Deuda sector público no financiero 2000-2017 (en millones de \$US y como % del PIB)



Fuente: elaboración propia en base a datos del Ministerio de Hacienda, Banco de Reservas de la República Dominicana y Banco Central de la República Dominicana.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de la deuda pública externa e interna. En el 2000 el peso la deuda externa era cuatro veces mayor que la interna, mientras que en la actualidad la deuda interna prácticamente iguala a la externa.

**Gráfico 10**  
Deuda pública consolidada 2000-2017, según fuente de financiamiento (como % del PIB)



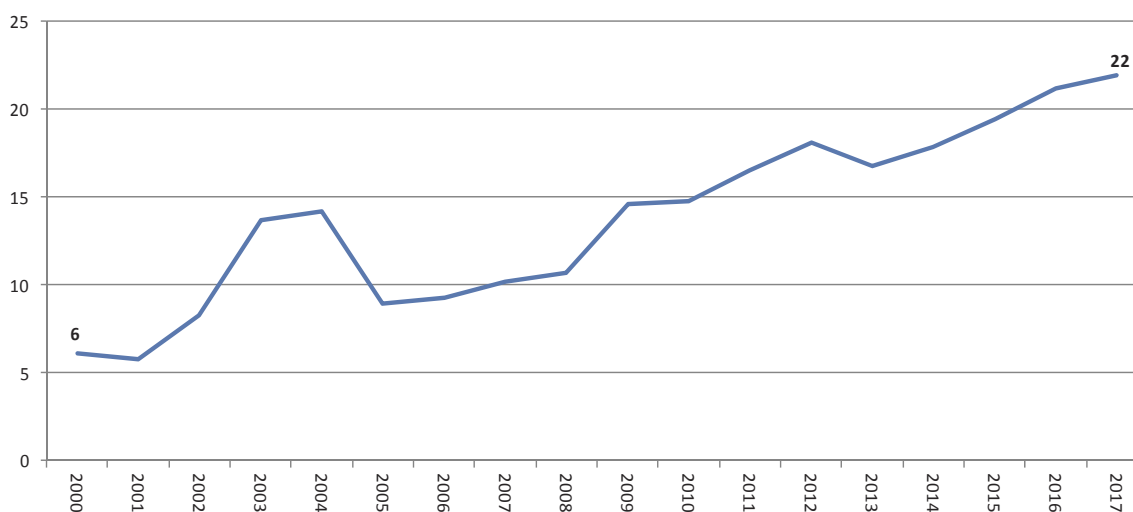
Fuente: elaboración propia en base a datos del Ministerio de Hacienda, Banco de Reservas de la República Dominicana y Banco Central de la República Dominicana.

\* Excluye deuda externa del sector privado garantizada por el Gobierno Central.

\*\* Se le descuenta la deuda intragubernamental para evitar doble contabilización.

Como se ha observado, el aumento sostenido del gasto público financiado con deuda ha sido determinante para el crecimiento económico exhibido por República Dominicana. Un importante costo de esta estrategia de crecimiento ha sido que ya el pago de intereses sobre la deuda pública supera el 20% de los ingresos tributarios (ver gráfico 11).

**Gráfico 11**  
Pago de intereses de la deuda pública como % de los ingresos tributarios 2000-2017



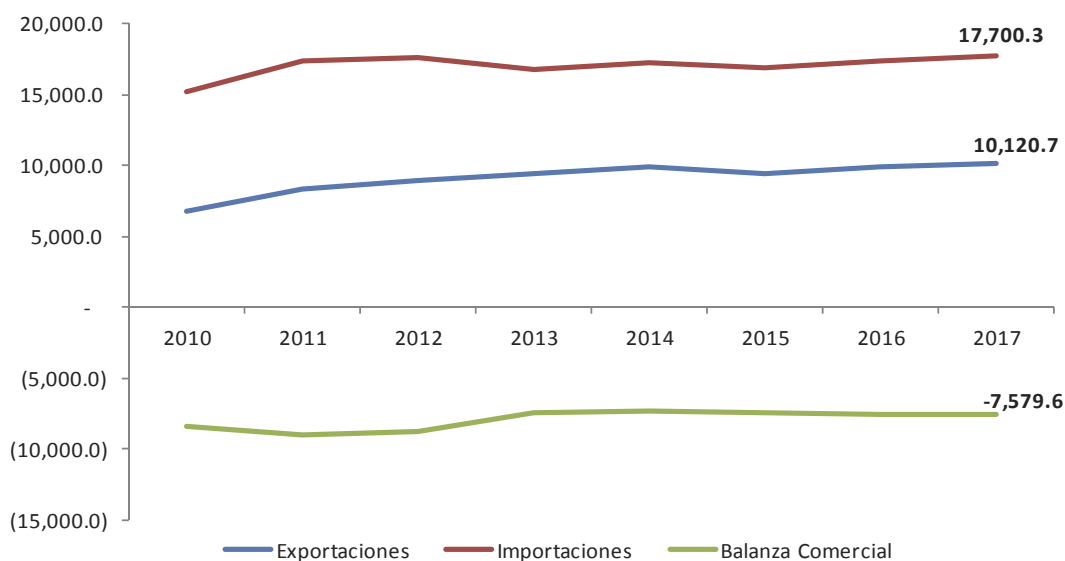
Fuente: elaboración propia en base a datos del BCRD.

## Evolución de la balanza comercial de República Dominicana

Como se ha visto, la matriz productiva del país presenta una principalía ostensible del sector servicios.

Los datos de comercio exterior no son muy alentadores para el país. En el año 2017 la Balanza de Pagos del país resultó deficitaria en 729 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 7,580 millones de dólares para el año 2017, consolidándose un modelo importador de bienes tradicionales y manufacturados que se viene acentuando año tras año (ver gráfico 12).

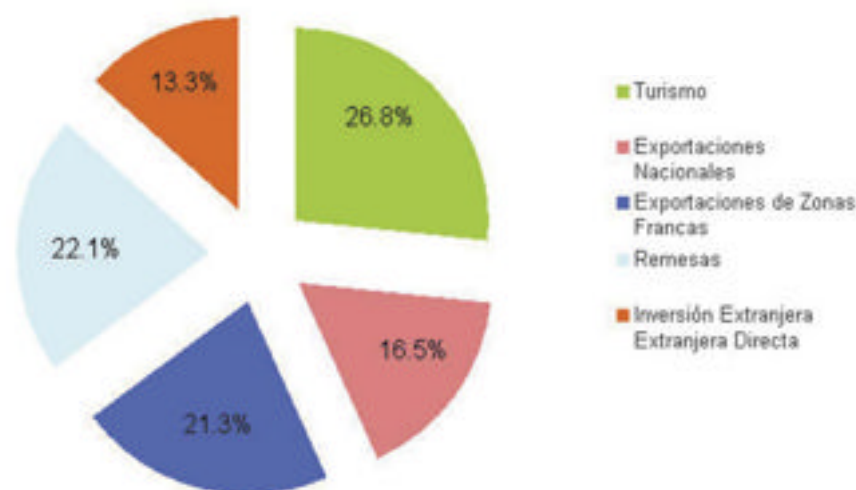
**Gráfico 12**  
Balanza comercial de República Dominicana 2010-2017 (en millones de US\$)



Fuente: elaboración propia en base a datos del BCRD.

Las principales fuentes de obtención de divisas para el año 2017 que ayudaron a financiar las importaciones dominicanas fueron el turismo, las remesas y las zonas francas, con un 27%, 22% y 21% de las divisas, respectivamente (ver gráfico 13).

**Gráfico 13**  
Participación % de las fuentes que generan divisas, 2017



Fuente: elaboración propia en base a datos del BCRD.

### Crecimiento económico e indicadores sociales

Ante el crecimiento económico experimentado por República Dominicana, sobre todo en los últimos años, según cifras del gobierno dominicano, la pobreza monetaria<sup>32</sup> se ha reducido considerablemente, pasando de 39.7% en 2012 a 28.9% en 2016; 11 puntos porcentuales en cuatro años. También en los últimos años el salario real ha subido y el desempleo se ha reducido, aunque no lo suficiente considerando los altos niveles de crecimiento económico y el alto costo de la vida.

Sin embargo, más allá de los indicadores de ingreso y consumo, hay otros indicadores esenciales para el desarrollo humano, tales como salud, educación y vivienda, en los cuales se ha avanzado poco o nada.

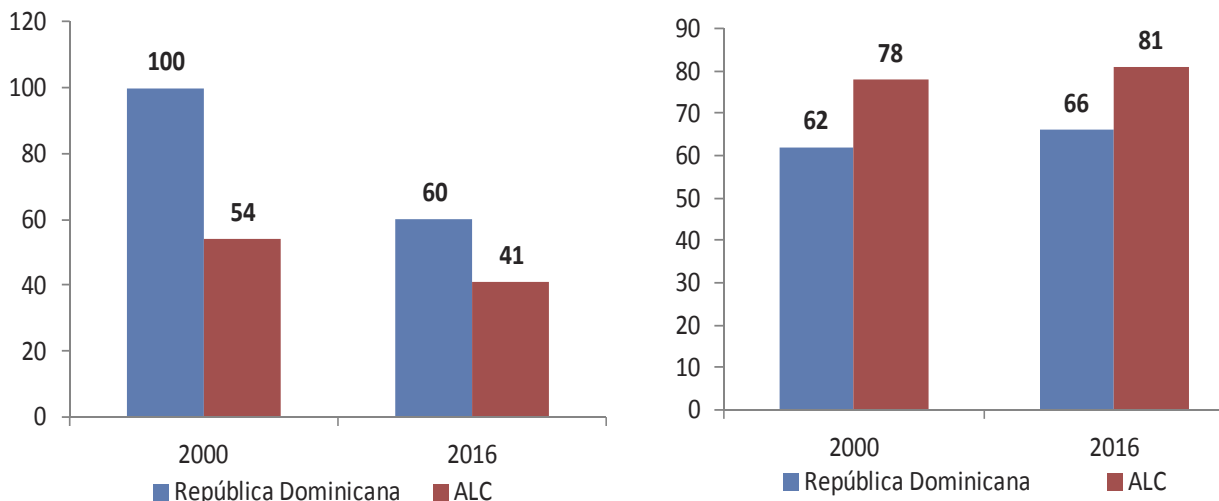
En salud, los servicios siguen siendo de mala calidad. Enfermedades, como la tuberculosis, tienen relativamente alta incidencia en el país. La incidencia de tuberculosis<sup>33</sup> es un 46% mayor que el promedio que se registra en América Latina y el Caribe (ALC), incluso la tasa de detección<sup>34</sup> de esta enfermedad es relativamente baja cuando se compara con la que promedia ALC (ver gráfico 14).

<sup>32</sup> Se refiere al porcentaje de hogares cuyo ingreso es inferior al costo de una canasta básica.

<sup>33</sup> “La incidencia de tuberculosis es el número estimado de casos de tuberculosis nuevos y recurrentes que surgen en un año determinado, expresado como la tasa por 100,000 habitantes. Se incluyen todas las formas de tuberculosis, incluidos los casos en personas que viven con el VIH”. (HealthStats).

<sup>34</sup> “La tasa de detección de casos de tuberculosis (todas las formas) es el número de casos de tuberculosis nuevos y recurrentes notificados a la OMS en un año determinado, dividido por la estimación de la OMS del número de casos de tuberculosis incidente para el mismo año, expresado como un porcentaje”. (HealthStats).

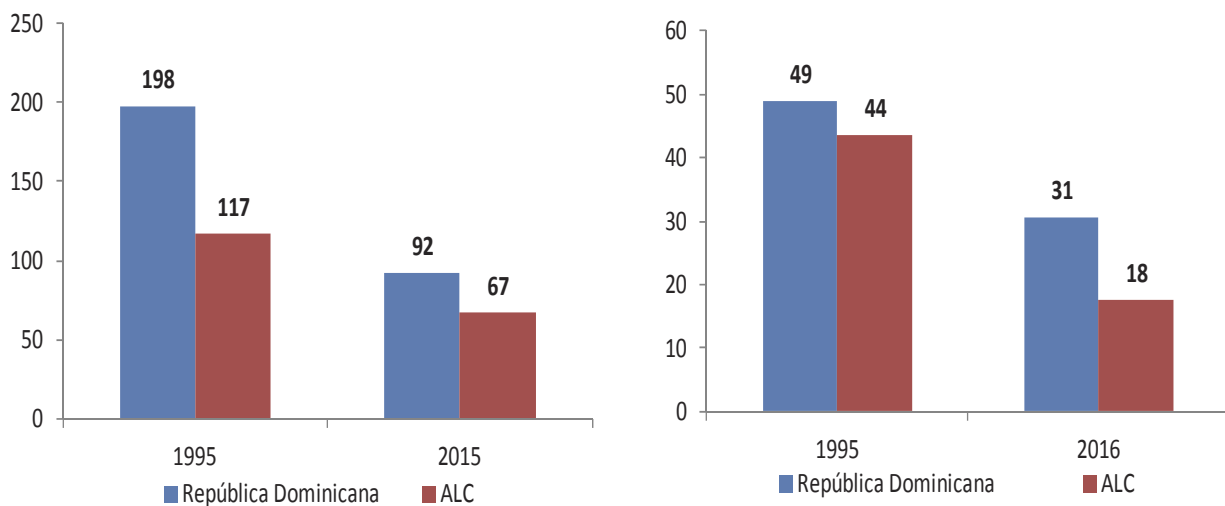
**Gráfico 14**  
Incidencia de tuberculosis por cada 100,000 habitantes (izquierda),  
tasa de detección de tuberculosis (derecha)



Fuente: HealthStats del Banco Mundial.

Las tasas de mortalidad materna e infantil son relativamente muy elevadas. Estas tasas son mucho mayores que las de países de América Latina y el Caribe cuyos ingresos son similares al nuestro. Las tasas de mortalidad materna e infantil son 37% y 75% mayores que la media de ALC, respectivamente (ver gráfico 15).

**Gráfico 15**  
Tasa de mortalidad materna por cada 100,000 nacidos vivos (izquierda),  
tasa de mortalidad infantil, menores de 5 años por cada 1,000 (derecha)



Fuente: HealthStats del Banco Mundial.

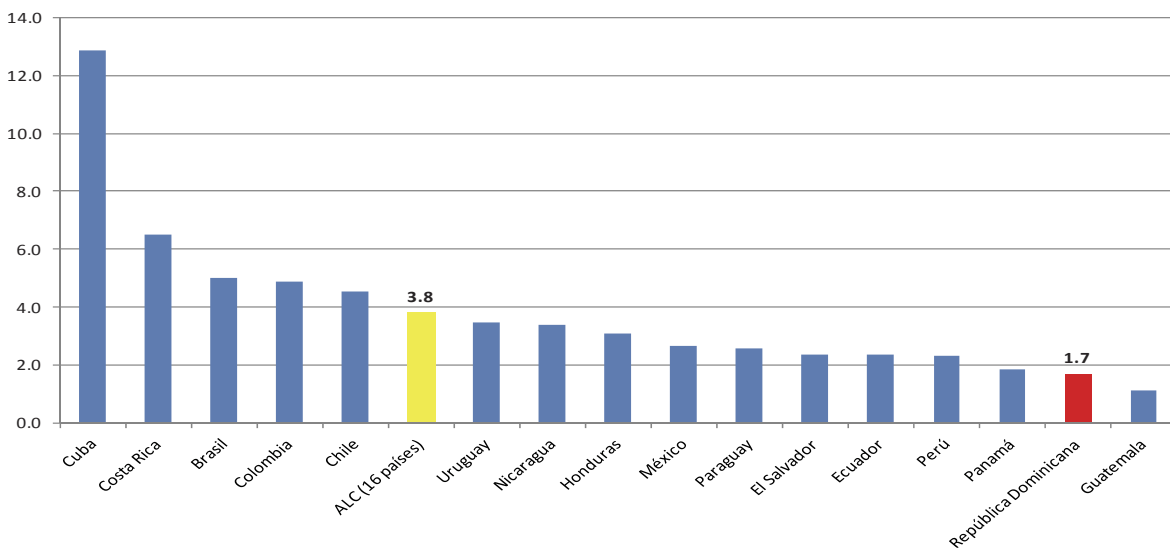
La principal explicación de la precariedad del sistema de salud se puede encontrar en la baja inversión pública, lo que se traduce en insuficiencia de personal médico, infraestructura sanitaria, equipos y materiales médicos. República Dominicana destina menos de un 2% del PIB para la salud (ver gráfico 16). Asimismo, según datos de la CEPAL, República Dominicana fue el segundo país de América Latina y el Caribe, de un total de 16, que menos invirtió en salud en 2016 (ver gráfico 17).

**Gráfico 16**  
Gasto público en salud 1991-2017 (en % del PIB)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda.

**Gráfico 17**  
Gasto público en salud ALC como % del PIB 2016 (en porcentajes del producto interno bruto)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de cifras oficiales.

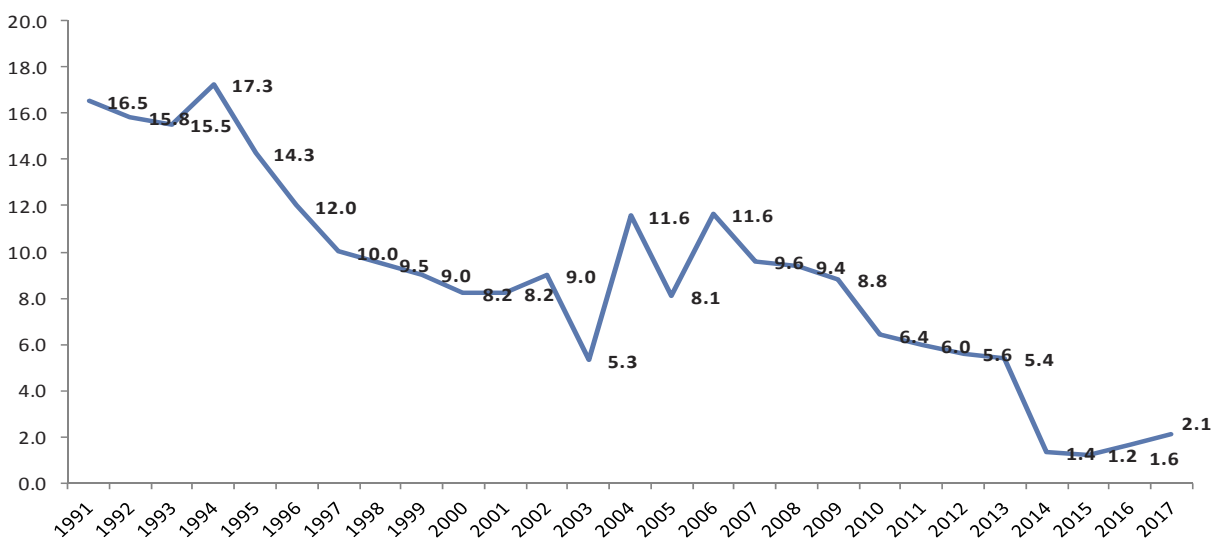
Con respecto a la educación, aunque gracias a un fuerte movimiento ciudadano se ha elevado considerablemente el gasto en educación, la calidad de esta sigue dejando mucho que desear. Para citar algunos ejemplos, los resultados que obtienen los alumnos dominicanos en matemáticas y en lectura son similares a los obtenidos por los de Cuba en 1997 (UNESCO, citado por Attali, 2010).

Por otro lado, estimaciones sobre los resultados que República Dominicana obtendría en el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) de la OCDE, la ubicaban en el segundo peor lugar en las pruebas de matemáticas y ciencias, y en el tercer peor en la de lectura, de un total de 67 países (Hausmann et al., 2011). Estas estimaciones han sido de hecho más que confirmadas en 2015, cuando República Dominicana participa por vez primera en PISA: de un total de 72 países, nuestro país obtiene el último lugar en las pruebas de ciencias y matemáticas, y el cuarto peor lugar en la de lectura (PISA, 2015).

Otro dato alarmante que da cuenta de la bajísima calidad del sistema educativo dominicano es el que comparten Hausmann et al. (2011), donde señalan que, según la Escuela de Pedagogía de la UASD, los resultados de las pruebas de admisión aplicadas por el Colegio Universitario a los estudiantes de nuevo ingreso revelaron que estos tenían, en promedio, un nivel académico equivalente al sexto curso de la primaria.

Por otro lado, el déficit habitacional (cuantitativo y cualitativo) se sitúa en más de 2,000,000 de viviendas,<sup>35</sup> lo cual se explica por la baja inversión pública en vivienda y en su sistemática reducción (ver gráfico 18).

**Gráfico 18**  
Gasto público en vivienda y servicios comunitarios (en % del PIB)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda.

<sup>35</sup> ONE reafirma déficit habitacional total en RD supera los dos millones de viviendas. Publicado por *Ciudad Inclusiva* el 19 de abril del 2016. Disponible en: <http://ciudadinclusiva.org/2016/04/19/one-reafirma-deficit-habitacional-total-en-rd-supera-los-dos-millones-de-viviendas/>.



## VII. CONSECUENCIAS DEL MODELO DE CRECIMIENTO EN LOS INDICADORES LABORALES

### Generación de puestos de trabajo (2014-2017)

El dato más reciente (2017) del mercado de trabajo es provisto por el Banco Central a través de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), donde aplica una nueva metodología desde hace unos años. Sin embargo, solo presenta las encuestas y datos del período 2014-2017, los cuales analizamos a continuación.

Según el Banco Central, entre 2014 y 2017 se crearon 380,608 empleos, de los cuales el 53% (201,813) se generó en sector formal, y el restante 47% en el informal (ver cuadro 2). Igualmente, en dicho período la población económicamente activa (PEA)<sup>36</sup> aumentó en 224,595 trabajadores; es decir, esta cantidad de personas ingresó al mercado de trabajo durante dicho período. Siendo así, se tiene que el número de empleos netos generados sobre el crecimiento natural de la PEA fue de 156,012. Esto llevó a que la tasa de desempleo, que se situaba en 15.8% en 2014, se redujera a 12% en 2017, para una disminución de 24%. Sin embargo, este nivel de la tasa de desempleo se sigue ubicando en un nivel muy elevado, pues más de 600,000 dominicanos buscan empleo o están disponibles para emplearse, y no lo logran.

**Cuadro 2**  
Empleo total, formal e informal entre 2014 y 2017

Año	Formal	Informal	Total
2014	1,860,956	2,190,349	4,051,304
2017	2,062,768	2,369,144	4,431,912
Aumento 2014-2017	201,813	178,795	380,608
Aumento % 2014-2017	10.8%	8.2%	9.4%
Participación % en aumento total 2014-2017	53.0%	47.0%	100.0%

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) del BCRD.

Vale destacar que en el año 2017 se crearon más de 120,000 puestos de trabajo (sin considerar el crecimiento de la PEA), sin embargo de este total, dos terceras partes (80,775) se crearon en el sector informal del mercado de trabajo (ver cuadro 3).

<sup>36</sup> Población de 15 años o más.

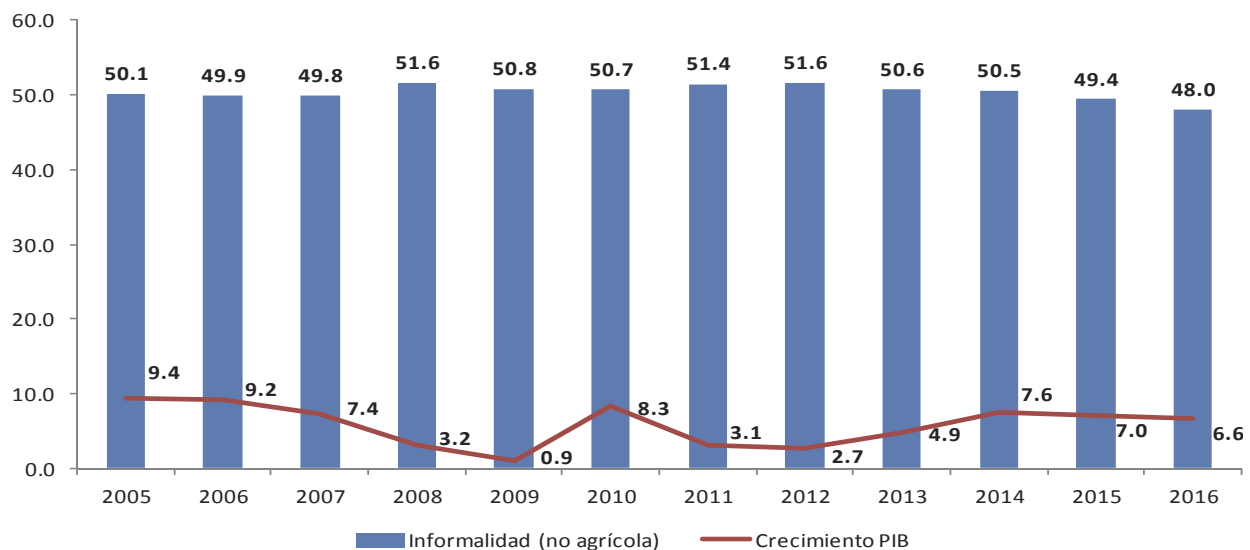
**Cuadro 3**  
Empleo total, formal e informal entre 2016 y 2017

Año	Formal	Informal	Total
2016	2,022,477	2,288,369	4,310,845
2017	2,062,768	2,369,144	4,431,912
Aumento 2016-2017	40,292	80,775	121,066
Aumento % 2016-2017	2.0%	3.5%	2.8%
Participación % en aumento total 2016-2017	33.3%	66.7%	100.0%

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) del BCRD.

En este sentido, vale decir que a pesar del fuerte crecimiento económico de los últimos años, se mantienen altos niveles de informalidad (no agrícola) en la economía, en torno a un 50% (ver gráfico 19).

**Gráfico 19**  
Relación del empleo informal (no agrícola) y crecimiento económico, 2005-2016



Fuente: elaboración propia en base a datos del BCRD.

Cuando se analiza la generación de empleos en el sector formal, se reproduce un fenómeno que ha sido documentado en otros estudios.<sup>37</sup> Casi todos los empleos formales (97%) se crearon en el sector Servicios, en ramas que son poco productivas y donde por lo general no se requiere de mano de obra calificada. Dentro de este sector, en las ramas Otros Servicios y Comercio se crearon casi 80,000 empleos (ver cuadro 4).

<sup>37</sup> En 2012-2016, el 88% del empleo generado en el sector formal se concentró en el sector servicios. Para más información al respecto ver: *Radiografía del Trabajo ¿Trabajos dignos o empleos chatarras?*, p. 4. Disponible en: <http://www.juanbosch.org/image/data/biblioteca/Informe%20Radiograf%C3%ADa%20del%20trabajo.pdf>.

**Cuadro 4**  
Empleos formales creados entre 2014 y 2017, y volumen de empleo 2017, según rama de actividad

Rama	Número de empleos formales creados 2014-2017	% sobre el empleo formal total creado	Empleo formal total 2017	Participación % en el empleo formal total
Otros Servicios	161,068	80%	733,567	36%
Hoteles, Bares y Restaurantes	27,206	13%	155,963	8%
Construcción	13,290	7%	62,178	3%
Electricidad, Gas y Agua	10,127	5%	69,841	3%
Intermediarios y Financieras	9,894	5%	72,123	3%
Comercio	8,198	4%	309,575	15%
Transporte y Comunicaciones	6,328	3%	89,857	4%
Agricultura y Ganadería	-3,620	-2%	57,001	3%
Industrias Manufactureras	-3,786	-2%	292,680	14%
Administración Pública y Defensa	-26,892	-13%	219,983	11%
Total ramas	201,813	100%	2,062,768	100%

Fuente: ENCFT del BCRD.

Vale destacar que entre 2014 y 2017 se crearon más de 90,000 empleos en las áreas de Educación y Salud, especialmente en las ramas Enseñanza y Salud y Asistencia Social,<sup>38</sup> posiblemente muy relacionado con el aumento presupuestario (que incluye educación privada), con el régimen de aseguramiento que amplía el mercado de la salud (que incluye centros privados de atención) y los nuevos programas en esos sectores.

Ni lo que ocurre en el sector Servicios ni lo sucedido las áreas de Enseñanza, Salud y Asistencia Social tiene que ver con cambios en la matriz productiva del país, sino más bien confirma la matriz heredada.

Al observar el cuadro 5, se puede confirmar la situación que se señaló en *Radiografía del Trabajo*, en 2017: “[...] la mayor creación de puestos de trabajo no se da en ninguna de las áreas que comandan la producción de riquezas en la economía [...]”. Incluso en ramas tan importantes

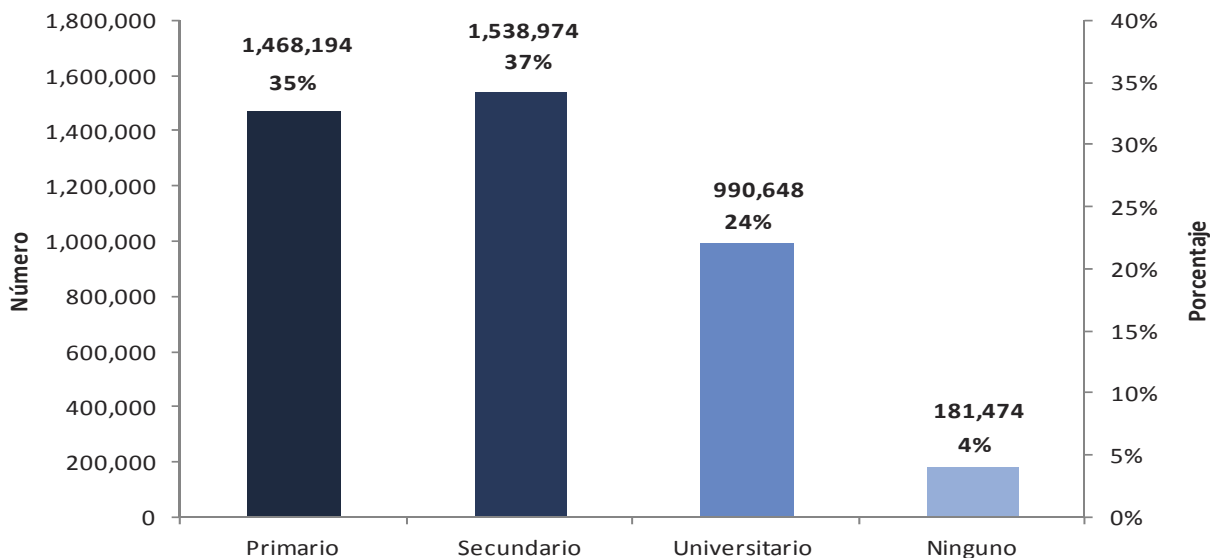
<sup>38</sup> La base de datos del Banco Central presenta por separado las ramas Enseñanza, Salud y Asistencia Social y Administración Pública y Defensa, seguramente porque en la economía dominicana no toda la salud ni toda la educación es pública, sino que también hay privadas.

para la generación de riqueza y empleo, como la industria y la agropecuaria, se destruyen empleos formales. Asimismo, casi un 40% del empleo generado en el sector formal (78,735) correspondió a Otros Servicios (excluyendo los servicios de Educación y Salud) y Comercio, donde técnicamente se hace referencia a “[...] empleos en tiendas, colmados, salones de belleza, discotecas, tiendas de celulares, servicio doméstico, empleos en funerarias, gimnasios, casinos, clubes, arreglos de uñas, asuntos legales, alquiler de vehículos, servicios de ayuntamientos”.

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 2017, de un total de 4,179,290 ocupados en el país, la mayoría tiene solo educación primaria o secundaria, una minoría tiene educación universitaria y un 4% de la población ocupada (181,474 habitantes) no tiene ningún tipo de educación.

**Gráfico 20**  
Población ocupada según nivel de educación, 2017



Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENCFT del BCRD.

## Ingresos e informalidad laboral

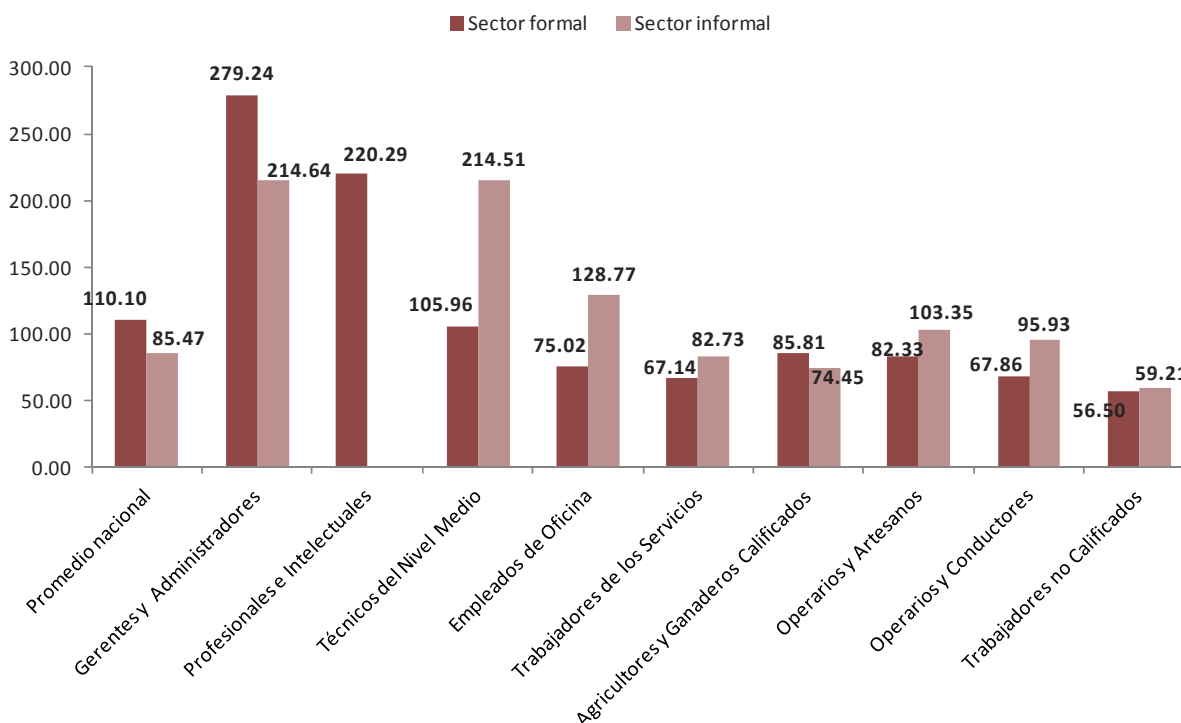
La informalidad es uno de los principales argumentos que utiliza el sector privado para llevar a cabo una “flexibilización” del Código Laboral a través de una reforma que tendría como objetivo desposeer a los trabajadores aún más de los pocos derechos que tienen con el actual Código. Los motivos que 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 esta 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?

De acuerdo con datos del Banco Central, para el año 2016 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.

**Gráfico 21**

Ingresos promedio por hora en RD\$ según grupo ocupacional y sector (15 años y más), año 2016



Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENFT del BCRD.

Un estudio realizado por el propio Banco Central en 2014 concuerda con los datos mencionados. Este 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 21, en dicho estudio se 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”.<sup>39</sup>

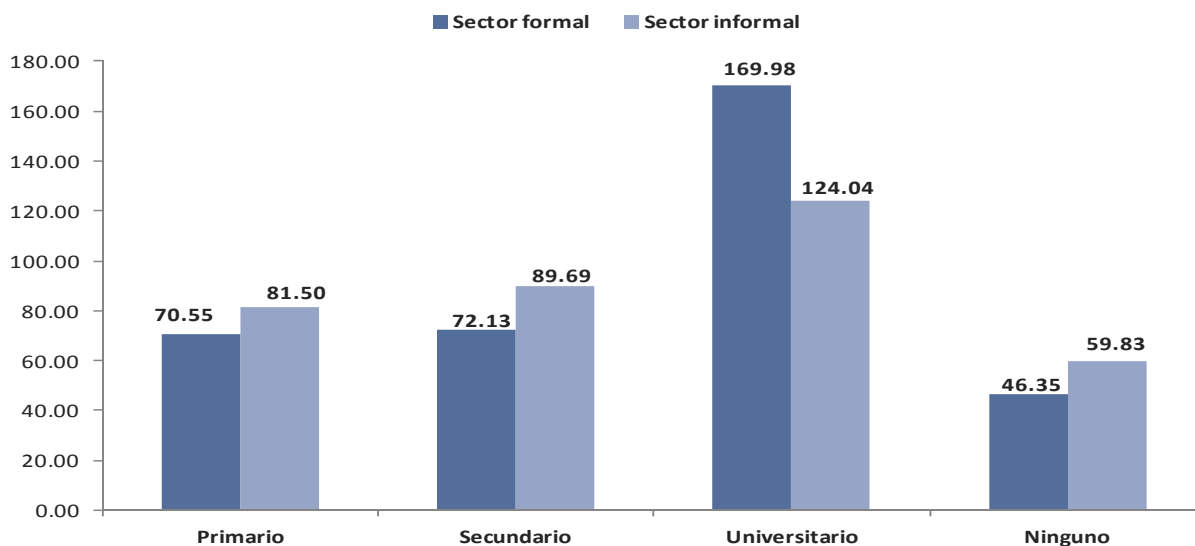
<sup>39</sup> Banco Central. *Algunas consideraciones sobre la Informalidad y los Ingresos en el Mercado Laboral de la República Dominicana (Parte I)*, 2014, p. 2.

En este sentido, solo los ocupados a nivel Gerente y Administradores, Profesionales e Intelectuales, y Agricultores y Ganaderos Calificados, 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 (ver gráfico 21).

El informe del Banco Central, argumenta que debido a los bajos salarios que paga el sector formal, se mantienen los altos niveles de informalidad, siendo los trabajadores por cuenta propia los que mayor peso tienen, 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”.<sup>40</sup>

Sobre lo mismo, se puede 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 (24% de los ocupados), donde los formales ganan en promedio casi un 37% más la hora trabajada (ver gráfico 22).

**Gráfico 22**  
Ingreso promedio por hora en RD\$ según nivel de educación, 2016



Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENFT del BCRD.

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.

### Comportamiento del desempleo

Como se ha visto, 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

<sup>40</sup> *Ibidem*, p. 8.

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).

Esta tasa se ha mantenido relativamente estable desde el 2000, entre 63.5% y 65.2 y, lo que destaca que la población inactiva en la economía dominicana ha rondado entre el 36.5% y el 34.8%, siendo significativamente menor la participación de las mujeres en la PEA (ver cuadro 5).

**Cuadro 5**  
Tasa global de participación en R. D. (2000-2016)

Año	Total	Hombres	Mujeres
2000	63.5	81.1	46.9
2001	63.0	80.4	46.5
2002	63.8	79.4	48.7
2003	63.5	79.7	47.7
2004	65.2	80.2	50.6
2005	64.3	78.9	49.9
2006	64.5	79.1	50.3
2007	64.3	79.5	49.4
2008	63.7	78.1	49.8
2009	61.4	77.2	46.0
2010	62.6	77.2	48.3
2011	63.8	78.0	49.9
2012	64.7	78.3	51.3
2013	64.2	77.9	50.9
2014	64.8	78.1	51.7
2015	64.9	77.9	52.2
2016	65.2	77.9	52.9

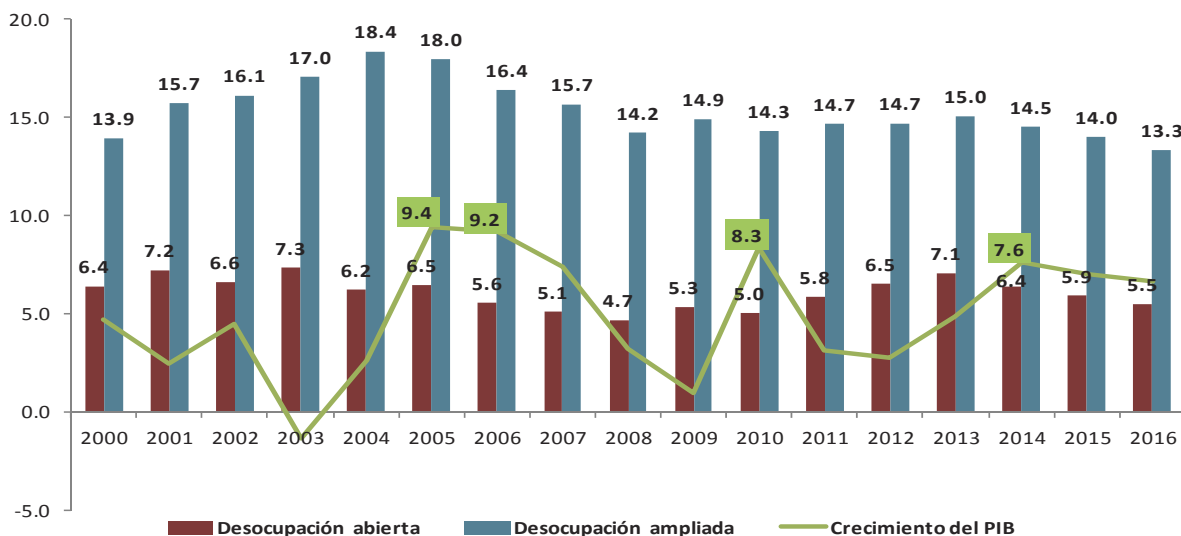
Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENFT del BCRD.

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 quince 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 trabajo, 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 23, la tasa de desempleo ampliada más que duplica la tasa de desempleo abierta, y ninguna de las dos se ha visto reducida de manera significativa en los últimos 16 años, pese al continuo crecimiento de la economía que promedia el 5% promedio en la última década y media.

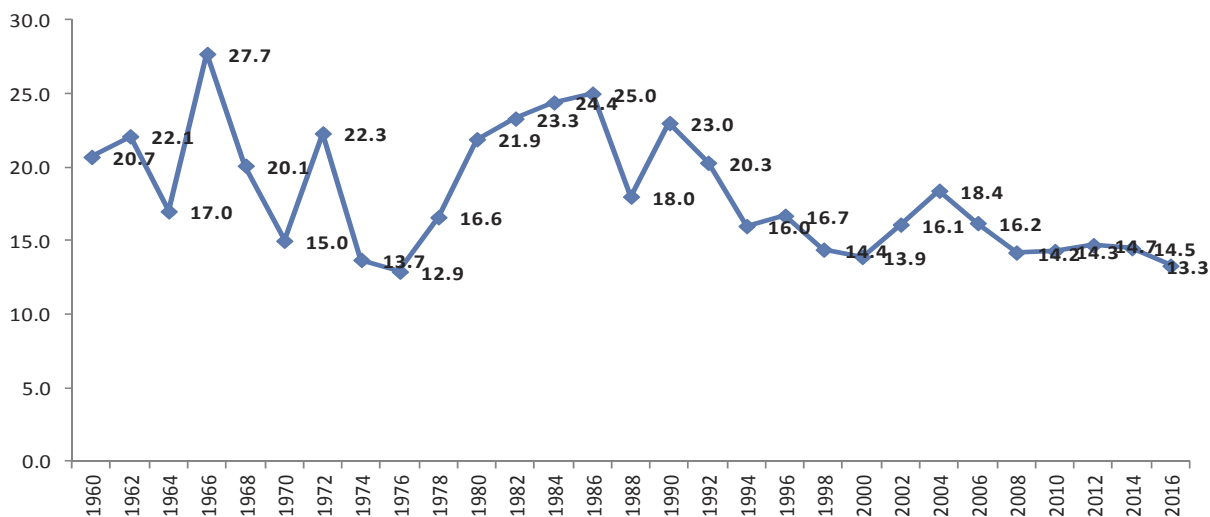
**Gráfico 23**  
Porcentaje de la desocupación abierta, ampliada y crecimiento económico en República Dominicana, 2000-2016



Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENFT del BCRD, 2018.

Por su parte, la tasa ampliada ha mantenido valores establemente altos. En el siguiente gráfico se puede ver el desempeño histórico que ha tenido la desocupación ampliada, equilibrándose entre un 13% y 15% en los últimos 9 años.

**Gráfico 24**  
Tasa de desocupación ampliada (10 años y más) de República Dominicana (%), 1960-2016



Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENFT del Banco Central, 2016.

En base a lo anterior, se puede observar que el país cuenta con un “desempleo estructural” alto, 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 solo 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.

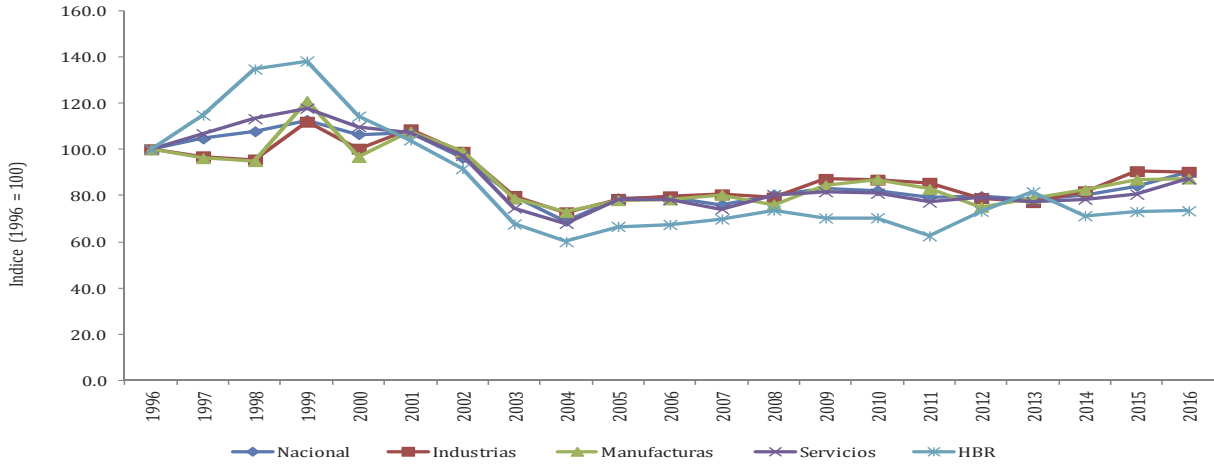
## Ingresos del trabajo y productividad

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?

## Evolución de los salarios reales

Los salarios reales de los trabajadores son inferiores a los que prevalecían en 1996. El poder adquisitivo o de compra de los salarios de hoy es menor que el de los salarios que se recibían hace 22 años, tanto a nivel nacional como a nivel de cada uno de los sectores. Los niveles salariales se han mantenido prácticamente estancados en el período posterior a la crisis de 2003-2004. Para que se tenga una idea, en la actualidad el salario real promedio nacional es un 20% inferior al salario real que se devengaba en 1999; o sea, solo permite comprar un 80% de los bienes y servicios que se podían adquirir en 1999 (ver gráfico 25).

**Gráfico 25**  
Comportamiento del ingreso real promedio mensual, según Nivel Nacional, Industrias, Manufacturas, Servicios y HBR, 1996-2016

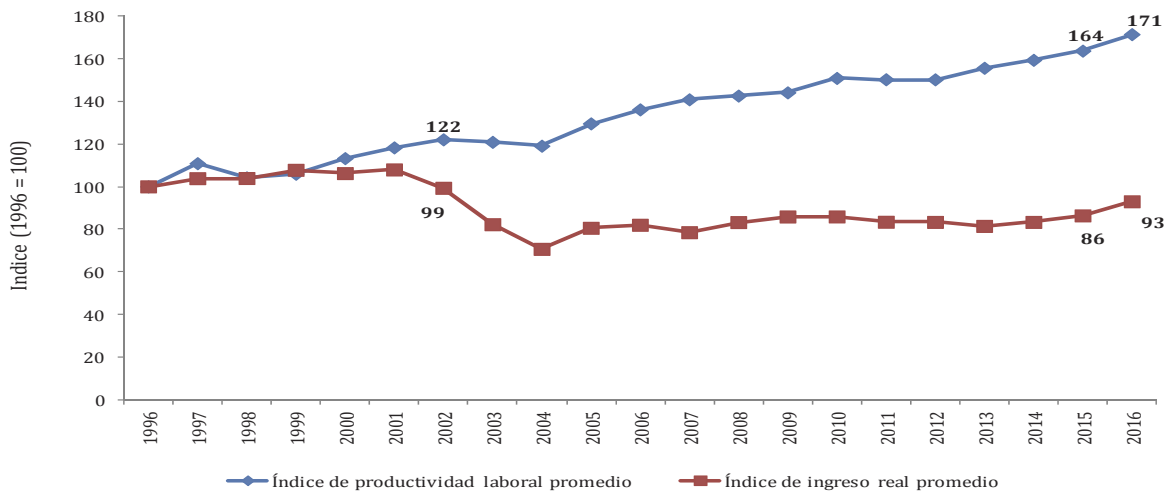


Fuente: elaboración propia con base en datos de la ECNFT del BCRD, 2017.

## Productividad del trabajo y salarios

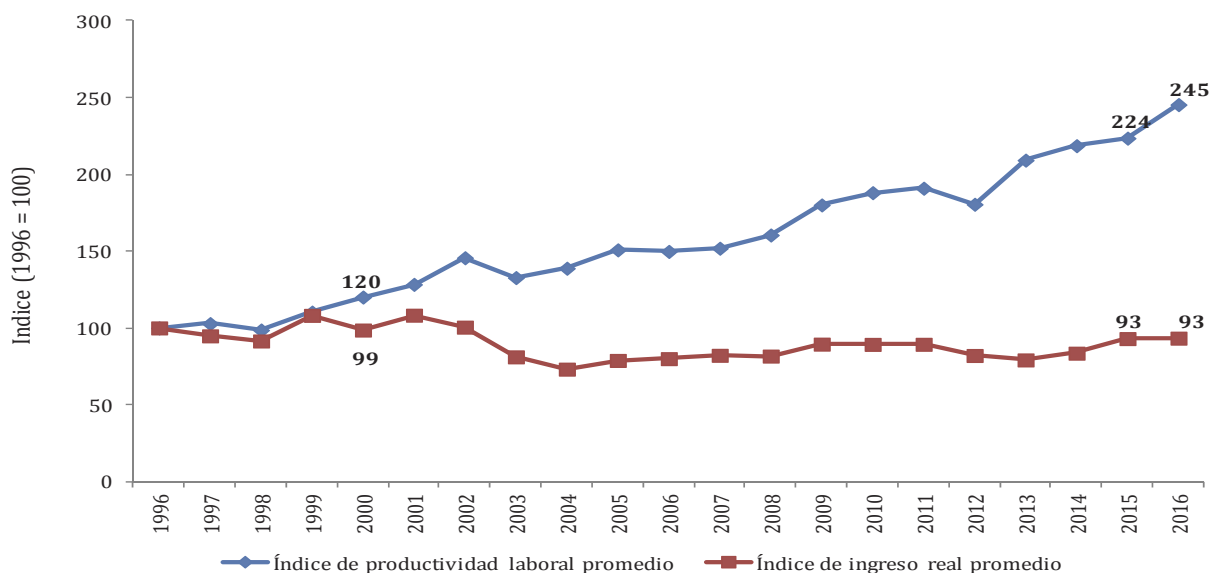
En general, existe y se mantiene una brecha entre la productividad de los trabajadores y los salarios que reciben. Este fenómeno se ha producido no solo a nivel nacional sino, unos más otros menos, a nivel de todos los sectores económicos, sobre todo en aquellos donde los trabajadores son más productivos. La productividad ha crecido sostenidamente en los últimos 12 años, sin embargo todo luce indicar que a partir de 2005 prácticamente todo el incremento de la productividad del trabajo ha sido traspasado a los empresarios; es decir, estos se han quedado con todo el crecimiento del “pastel” económico, en perjuicio de los trabajadores (ver gráficos 26, 27, 28, 29 y 30).

**Gráfico 26**  
Comportamiento de los índices de productividad laboral promedio e ingreso real promedio por hora, Nivel Nacional, 1996-2016



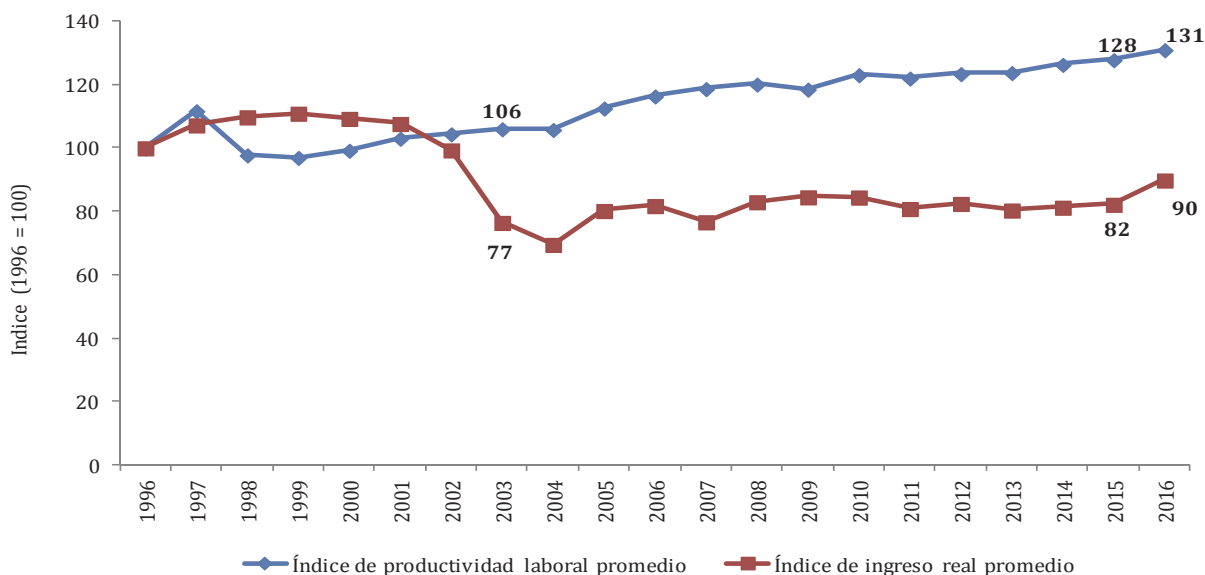
Fuente: elaboración propia con cálculos realizados en base a datos del BCRD, 2017.

**Gráfico 27**  
Comportamiento de los índices de productividad laboral promedio e ingreso real promedio por hora, Industrias, 1996-2016



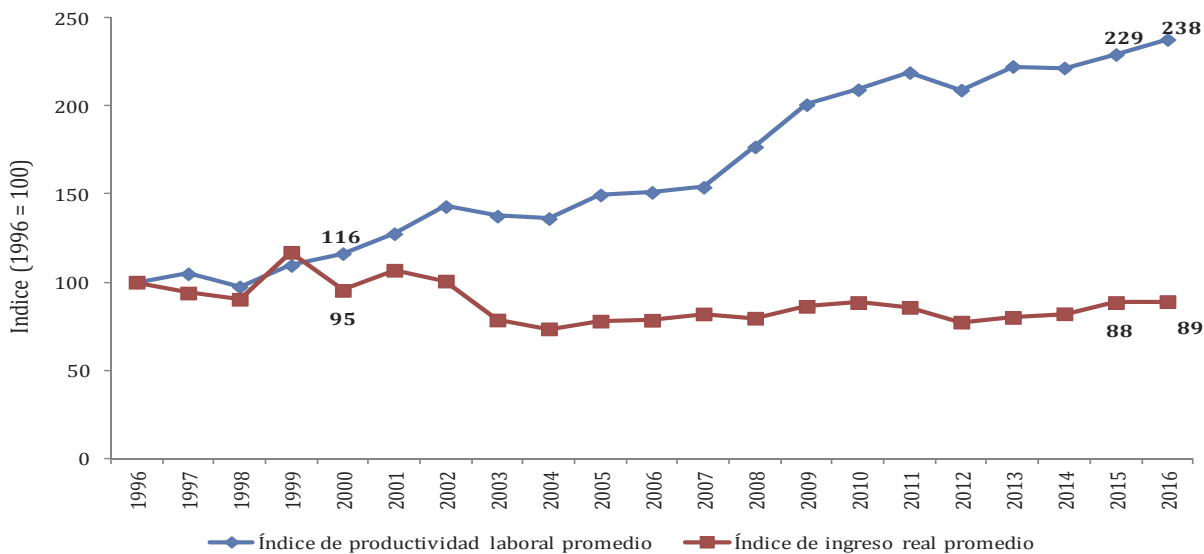
Fuente: elaboración propia con cálculos realizados en base a datos del BCRD, 2017.

**Gráfico 28**  
Comportamiento de los índices de productividad laboral promedio e ingreso real promedio por hora, Servicios, 1996-2016



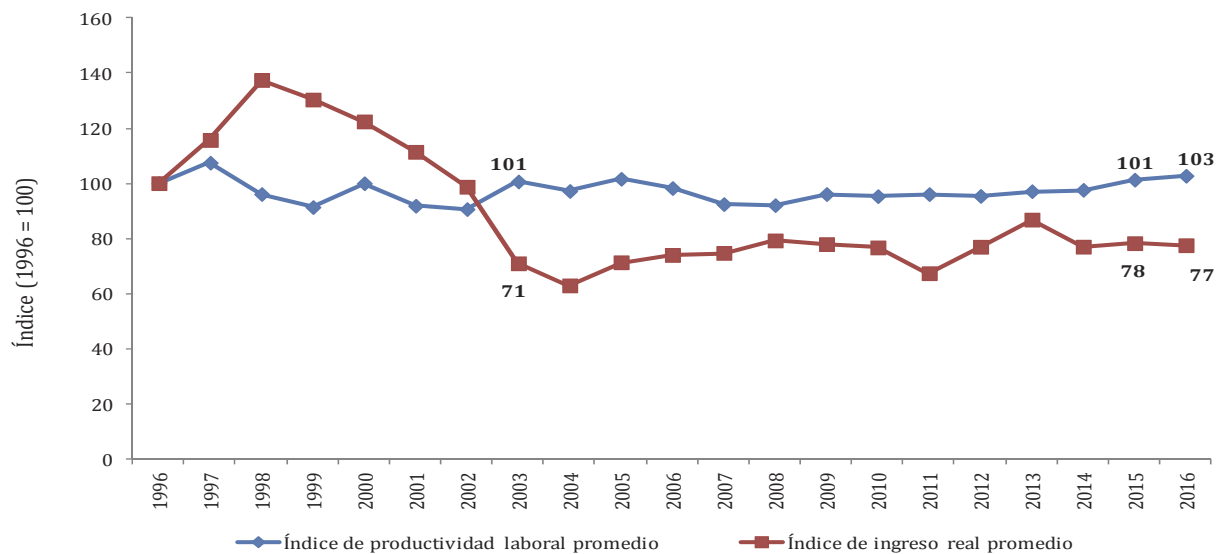
Fuente: elaboración propia con cálculos realizados en base a datos del BCRD, 2017.

**Gráfico 29**  
 Comportamiento de los índices de productividad laboral promedio  
 e ingreso real promedio por hora, Manufacturas, 1996-2016



Fuente: elaboración propia con cálculos realizados en base a datos del BCRD, 2017.

**Gráfico 30**  
 Comportamiento de los índices de productividad laboral promedio  
 e ingreso real promedio por hora, HBR, 1996-2016



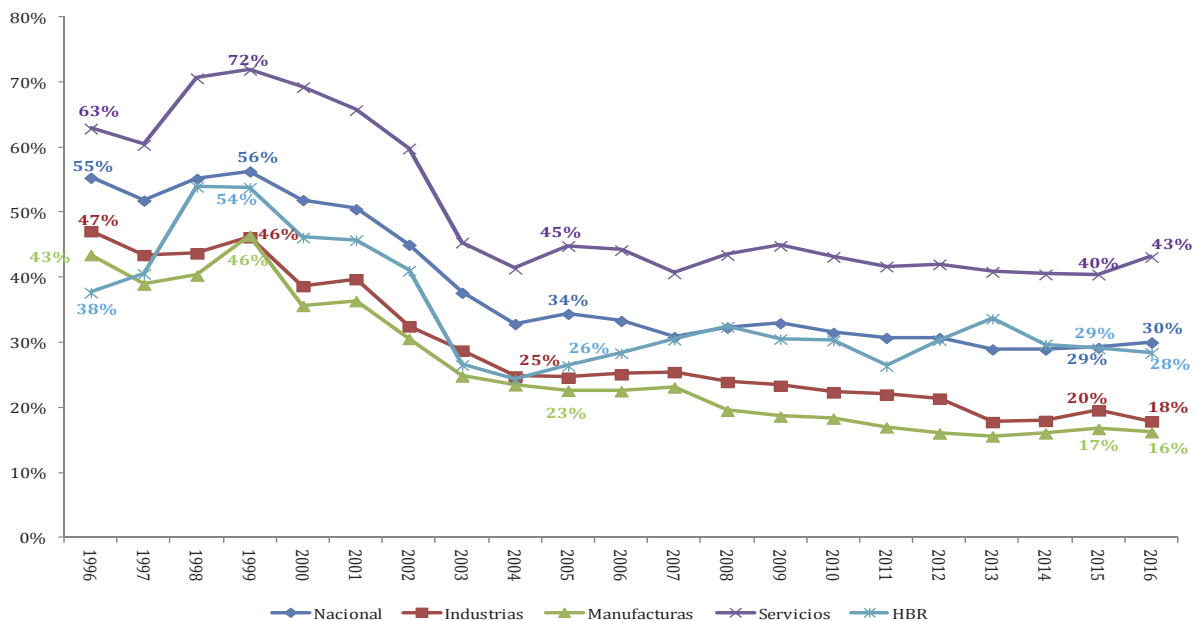
Fuente: elaboración propia con cálculos realizados en base a datos del BCRD, 2017.

La brecha productividad-ingreso reviste gran importancia desde el punto de vista socioeconómico para la reducción de la pobreza y la desigualdad social, ya que lejos de aumentar los ingresos reales de los trabajadores conforme crece su productividad, los mismos disminuyen y se mantienen estancados, lo que ha reducido su poder adquisitivo mientras aumenta el costo de la vida; y, además, ha conducido a que el trabajador sea, cada vez más, pagado por debajo de su productividad, lo que sugiere que se ha producido una considerable transferencia de ingreso y riqueza del trabajo al capital, que contribuye a fortalecer la desigualdad socioeconómica, consistente en concreta injusticia social continuada durante décadas y que se mantiene vigente.

Asimismo, la participación de los trabajadores en el producto de su trabajo es cada vez menor. A nivel nacional, si dicha participación superaba el 50% en 1996, ahora es menos de un tercio (30%). Las mayores caídas se han producido en los sectores más productivos y donde más ha crecido la productividad en los últimos veinte años (industrias y manufacturas). (Ver gráficos 31 y 32).

**Gráfico 31**

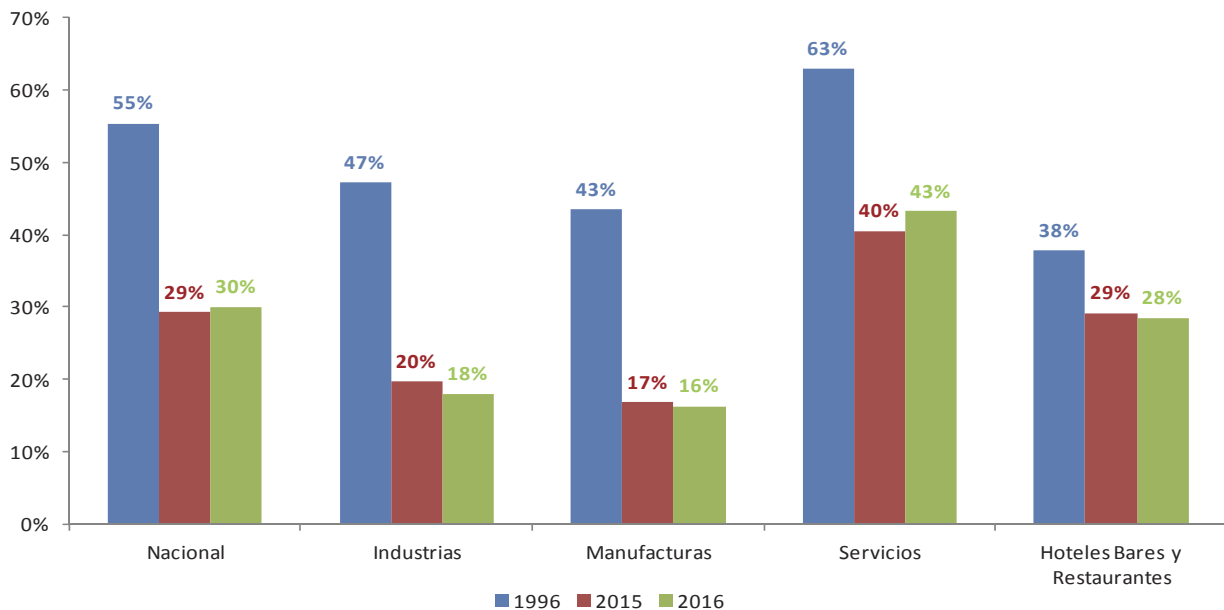
Evolución de la participación de la remuneración del trabajo en el PIB o valor agregado,\* según Nivel Nacional, Industrias, Manufacturas, Servicios y HBR, 1996-2016 (en porcentajes)



Fuente: elaboración propia con cálculos realizados en base a datos del BCRD, 2017.

\* La participación de la remuneración del trabajo en el PIB o valor agregado, se calcula a partir de la ENFT del Banco Central, estimando el ingreso anual de todos los trabajadores del sector o subsector de que se trate (ingreso real promedio mensual por trabajador x 13 meses x la población ocupada) y, luego, se divide este valor por el PIB o valor agregado real (año de referencia 2007).

**Gráfico 32**  
Participación del ingreso del trabajo en el producto,  
según sector económico, 1996-2016 (en porcentajes)



Fuente: elaboración propia con cálculos realizados en base a datos del BCRD, 2017.

### Los salarios mínimos ante el costo de la vida

Por último, los salarios mínimos establecidos en el país, en general, son muy bajos, verdaderos “microsalarios”,<sup>41</sup> es que de 22 salarios mínimos mensuales legales identificados (cantidad que consideramos demasiado alta y que permite a los poderes económicos ampliar su margen de maniobra para otorgar salarios de miseria), solo dos superan la canasta familiar nacional y catorce se encuentran por debajo del costo de la canasta familiar del 20% de hogares de menores ingresos (ver cuadro 6).

<sup>41</sup> Usamos el término “microsalarios” para designar salarios mínimos tan bajos que no permiten la subsistencia mínima ni la prosperidad de personas y familias, y en realidad son mínimos para proteger los bajos costos empresariales en lugar de estar pensados para su sentido originario, es decir garantizar niveles básicos de dignidad en la economía capitalista.

**Cuadro 6**  
**Los microsalaristas dominicanos: salarios mínimos mensuales legales de trabajadores formales *versus* costos de la canasta familiar, vigentes a 2018 (en RD\$)**

Lugar	Ocupación, categoría, rama o sector	Salario mínimo	Diferencia salario mínimo con canasta familiar promedio a enero de 2018 (RD\$30,069.51)	Diferencia salario mínimo con canasta familiar del 1er. Quintil a enero de 2018 (RD\$13,757.75)
1	Trabajadores del campo de la industria azucarera /1	4,003.44	-26,066.07	-9,754.31
2	Trabajadores de la industria azucarera, con excepción de sus trabajadores del campo /1	6,469.00	-23,600.51	-7,288.75
3	Trabajadores del sector hotelero, entre otros; cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, no excedan de la cifra de RD\$2,000,000.00 /2	6,686.10	-23,383.41	-7,071.65
4	Trabajadores del sector hotelero, entre otros; cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, igualen o excedan de la cifra de RD\$2,000,000 y no excedan la cifra de RD\$4,000,000 /2	7,430.15	-22,639.36	-6,327.60
5	Trabajadores del campo /3	7,635.13	-22,434.38	-6,122.62
6	Trabajadores del sector privado no sectorizado, cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, no excedan de la cifra de RD\$2,000,000.00 /3	9,411.60	-20,657.91	-4,346.15
7	Trabajadores que prestan servicios en asociaciones incorporadas sin fines de lucro, dedicadas a la prestación de servicios de salud, rehabilitación y educación de personas con discapacidad y de servicios a terceros en condiciones de gratuidad /4	9,500.00	-20,569.51	-4,257.75
8	Trabajadores de zonas francas industriales /5	10,000.00	-20,069.51	-3,757.75
9	Trabajadores del sector hotelero, entre otros; cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, igualen o excedan de la cifra de RD\$4,000,000 /2	10,355.75	-19,713.76	-3,402.00
10	Trabajadores del sector privado no sectorizado, cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, igualen o excedan de la cifra de RD\$2,000,000 y no excedan la cifra de RD\$4,000,000 /3	10,620.00	-19,449.51	-3,137.75
11	Operadores de Máquinas Pesadas en Área Agrícola en todo el Territorio nacional /6	11,109.00	-18,960.51	-2,648.75
12	Salario básico para ayudantes de operadores de máquinas pesadas en trabajo de construcción /7	11,667.54	-18,401.97	-2,090.21
13	Trabajadores que prestan servicios como vigilantes en las empresas de guardianes privados /3	13,032.00	-17,037.51	-725.75
14	Trabajador No Calificado en construcción y áreas afines /8	13,646.01	-16,423.50	-111.74
15	Trabajador Calificado en construcción y áreas afines /8	14,935.69	-15,133.82	1,177.94

16	Trabajadores del sector privado no sectorizado, cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, iguallen o excedan de la cifra de RD\$4,000,000 /8	15,447.60	-14,621.91	1,689.85
17	Ayudante en construcción y áreas afines /8	17,553.89	-12,515.62	3,796.14
18	Operario de Tercera Categoría en construcción y áreas afines /8	22,785.53	-7,283.98	9,027.78
19	Salario básico para operadores de máquinas pesadas en trabajo de construcción /7	23,412.00	-6,657.51	9,654.25
20	Operario de Segunda Categoría en construcción y áreas afines /8	26,013.54	-4,055.97	12,255.79
21	Operario de Primera Categoría en construcción y áreas afines /8	32,503.88	2,434.37	18,746.13
22	Maestro de cada una de las áreas de la construcción /8	40,969.73	10,900.22	27,211.98

Fuente: elaboración propia en base a datos del Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD)

Notas:

- /1 Resolución N.º 5-2016. Sobre salario mínimo nacional para los trabajadores de la Industria Azucarera. El salario mensual del trabajador del campo ha sido calculado en base al salario por jornada de ocho (8) horas diarias, establecido en la referida resolución, multiplicado por el factor 23.83 (días laborables por mes).
- /2 Resolución N.º 13-2017. Tarifa de Salarios Mínimos para los trabajadores que prestan servicios en hoteles, casinos, restaurantes, bares, cafés, clubes nocturnos, pizzerías, pica pollos, negocios de comida rápida, chimichurris, heladerías y otros establecimientos gastronómicos no especificados.
- /3 Resolución N.º 05-2017. Sobre Salario Mínimo Nacional para los trabajadores del sector Privado No Sectorizado. El salario mensual para los trabajadores del campo ha sido calculado en base al salario por día (de 10 horas diarias), establecido en la referida resolución, multiplicado por el factor 23.83 (días laborables por mes).
- /4 Resolución N.º 26-2015. Sobre salario mínimo nacional para los trabajadores que prestan servicios en asociaciones incorporadas sin fines de lucro, dedicadas a la prestación de servicios de salud, rehabilitación y educación de personas con discapacidad y de servicios a terceros en condiciones de gratuidad.
- /5 Resolución N.º 14-2017. Sobre salario mínimo nacional para los trabajadores de las Zonas Francas Industriales.
- /6 Resolución N.º 12-2017. Sobre salario mínimo para los operadores de máquinas pesadas en área agrícola en todo el territorio nacional. Existen otras tarifas de salario por tarea en función del tipo de labor realizada.
- /7 Resolución N.º 11/2017. Tarifa de salario mínimo para los Operadores de Máquinas Pesadas del Área de la Construcción en todo el territorio nacional. Se han aprobado, además, unos 24 salarios mínimos por hora, dependiendo del tipo de máquina, sus caballos de fuerza, etc.
- /8 Resolución N.º 1-2016. Sobre Salario Mínimo de carácter nacional para los trabajadores del Sector de la Construcción y sus afines. El salario mensual ha sido calculado en base al salario por día para cada categoría de trabajador, establecido en la referida resolución, multiplicado por el factor 23.83 (días laborables por mes).

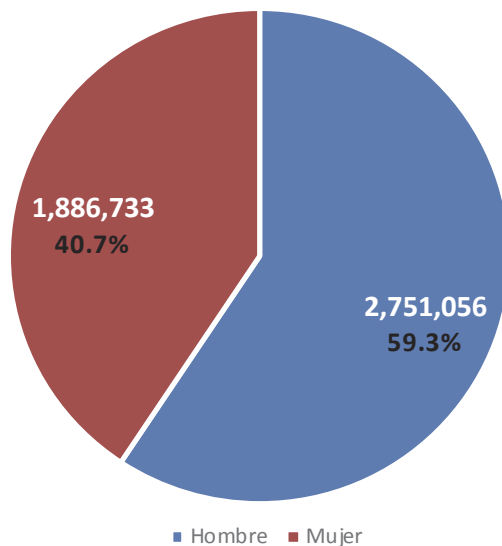


## VIII. ANÁLISIS DE MICRODATOS DE LA ENCUESTA NACIONAL CONTINUA DE FUERZA DE TRABAJO

### Datos sobre la PEA

La población económicamente activa (PEA) asciende a un total de 4,637,789 personas de 15 años y más, y se compone mayoritariamente de hombres (ver gráfico 33).

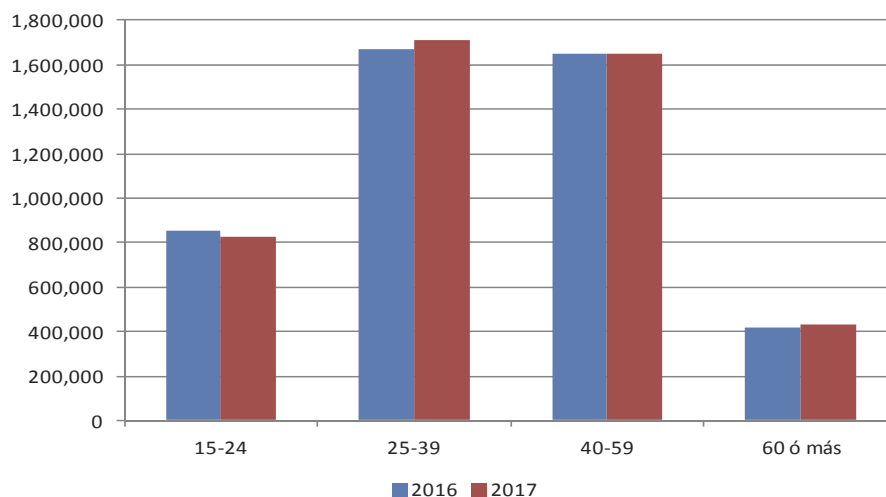
**Gráfico 33**  
Población económicamente activa según sexo, año 2017



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

La mayoría de la PEA se ubica en los rangos de 25 a 39 años y de 40 a 59 años (ver gráfico 34).

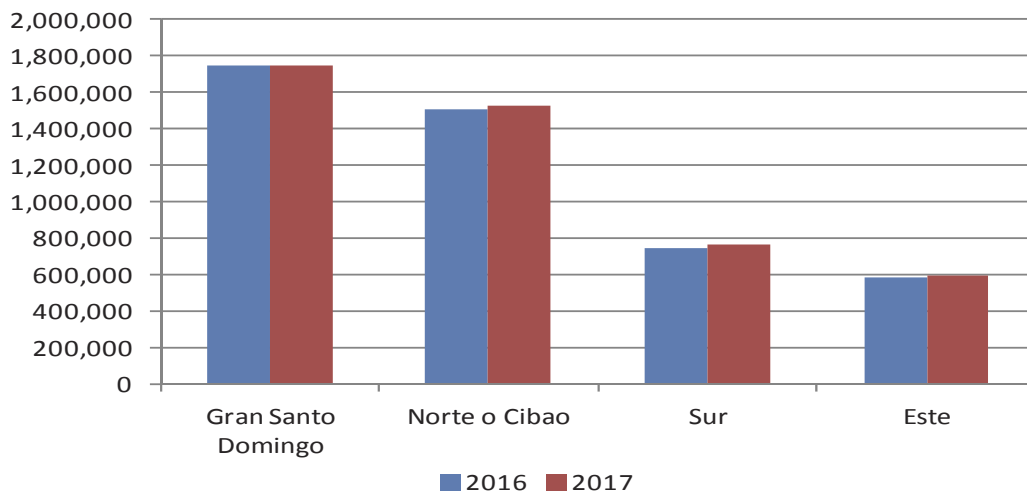
**Gráfico 34**  
Población económicamente activa por rangos de edad



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

La gran mayoría de la PEA se encuentra localizada en el Gran Santo Domingo y en el norte del país (ver gráfico 35).

**Gráfico 35**  
Población económicamente activa por ubicación geográfica

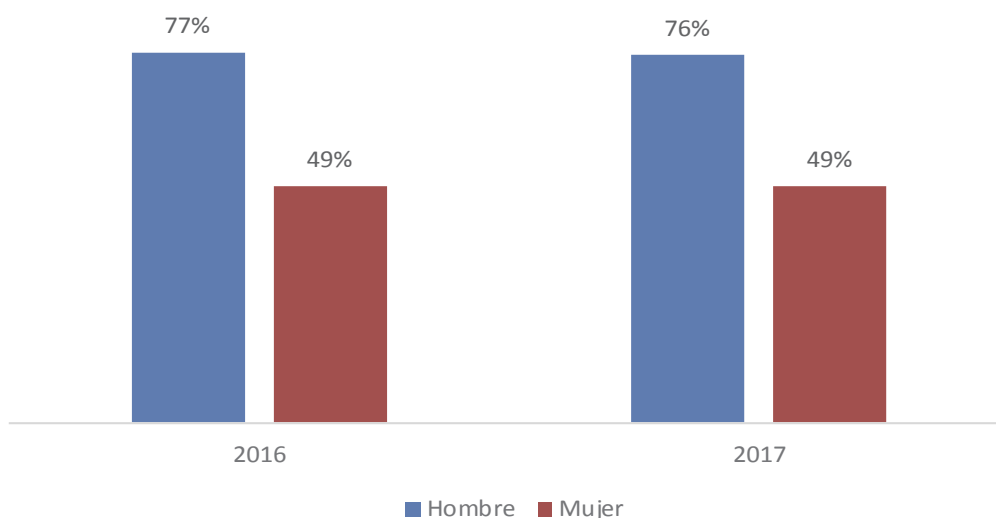


Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

### Datos sobre tasa global de participación

Como se puede observar en el gráfico 36, solo la mitad de las mujeres está económicamente activa, a diferencia de los hombres que están activos en un 76%.

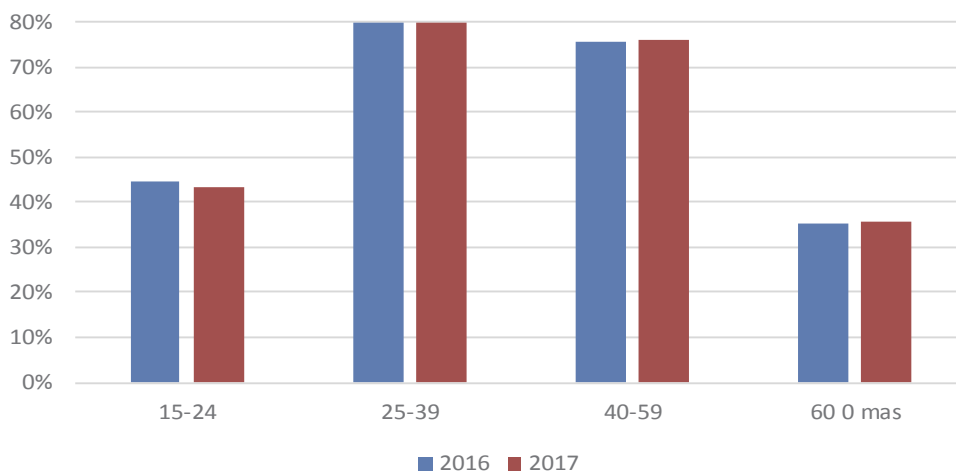
**Gráfico 36**  
Tasa global de participación, según sexo



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

Entre las personas del rango de 15 a 24, y de 60 años ó más, son muchas más las inactivas que las activa económicamente. En general, las personas entre 25 y 59 años están mayoritariamente activas económicamente (ver gráfico 37).

**Gráfico 37**  
Tasa global de participación por rangos de edad

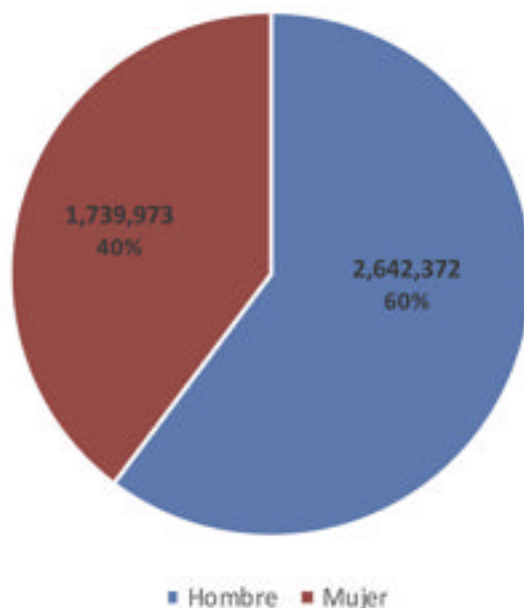


Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

### Datos sobre población ocupada

De conformidad con lo que se vio con la PEA, una proporción prácticamente igual de los ocupados son hombres, siendo la mayoría de la población ocupada (ver gráfico 38).

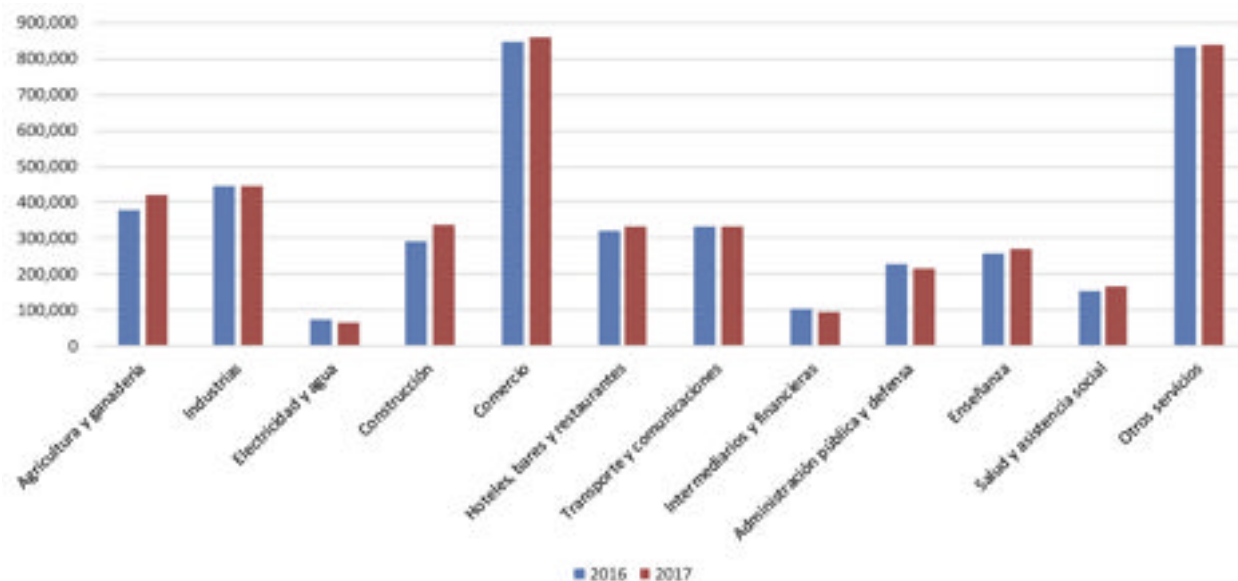
**Gráfico 38**  
Cantidad y proporción de ocupados según sexo, año 2017



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

Las dos principales ramas de actividad económica son Comercio y Otros Servicios, seguido de Industrias y Agricultura y Ganadería (ver gráfico 39).

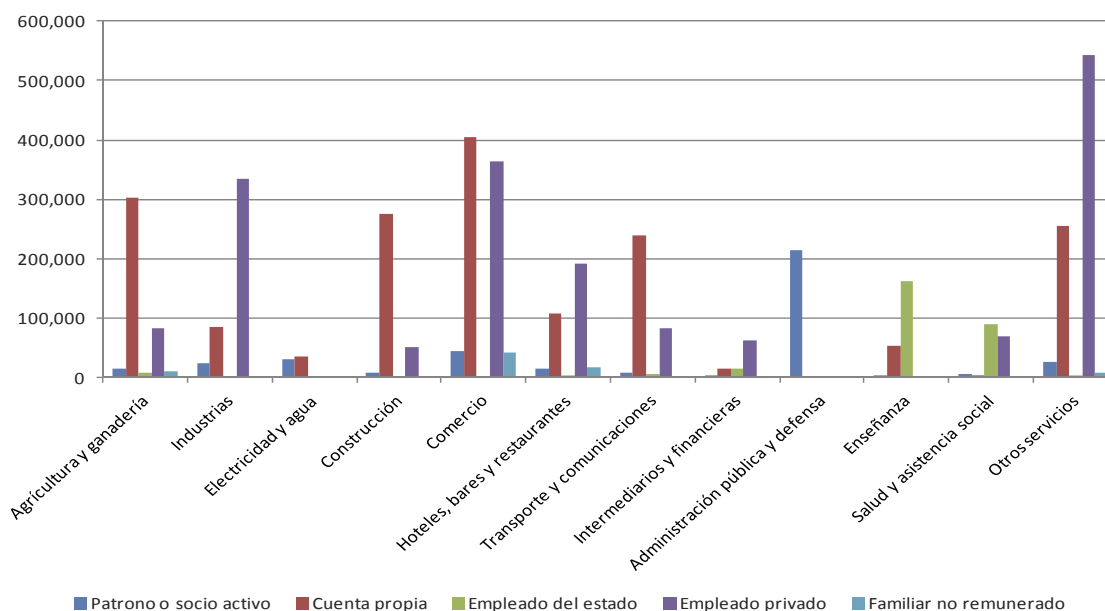
**Gráfico 39**  
Cantidad de ocupados por actividad económica años 2016 y 2017



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

Entre las ramas de actividad económica en la que está ocupada la mayoría de la población, la mayoría se ocupa en las mismas como cuentapropista o como empleado privado. En la mayoría de las ramas de actividad, los empleados por cuenta propia tienen un peso significativo. Es importante recordar que, como se vio más arriba, una parte muy importante de los cuentapropistas y de los empleados privados están ocupados en la informalidad (ver gráfico 40).

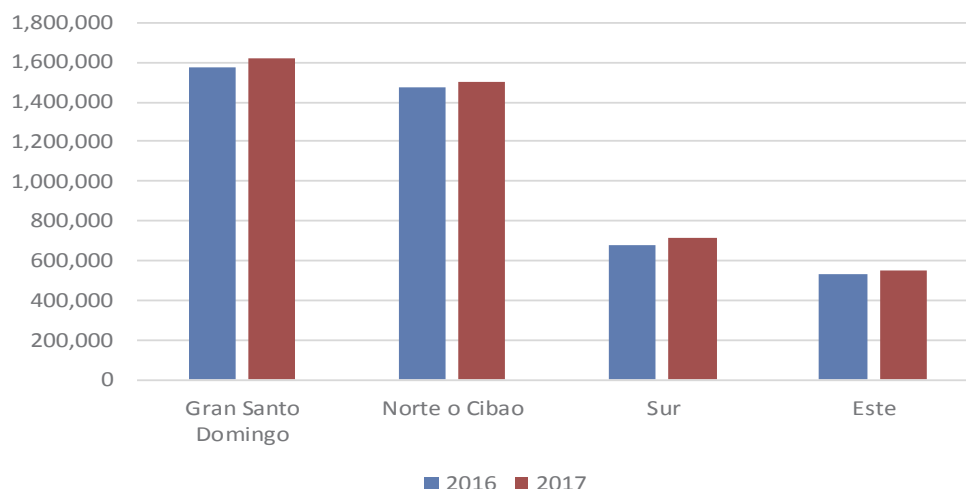
**Gráfico 40**  
Población ocupada por categoría ocupacional, según rama actividad económica



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

Como se vio con la PEA, la gran mayoría de los ocupados se localiza en el Gran Santo Domingo y en el Cibao (ver gráfico 41).

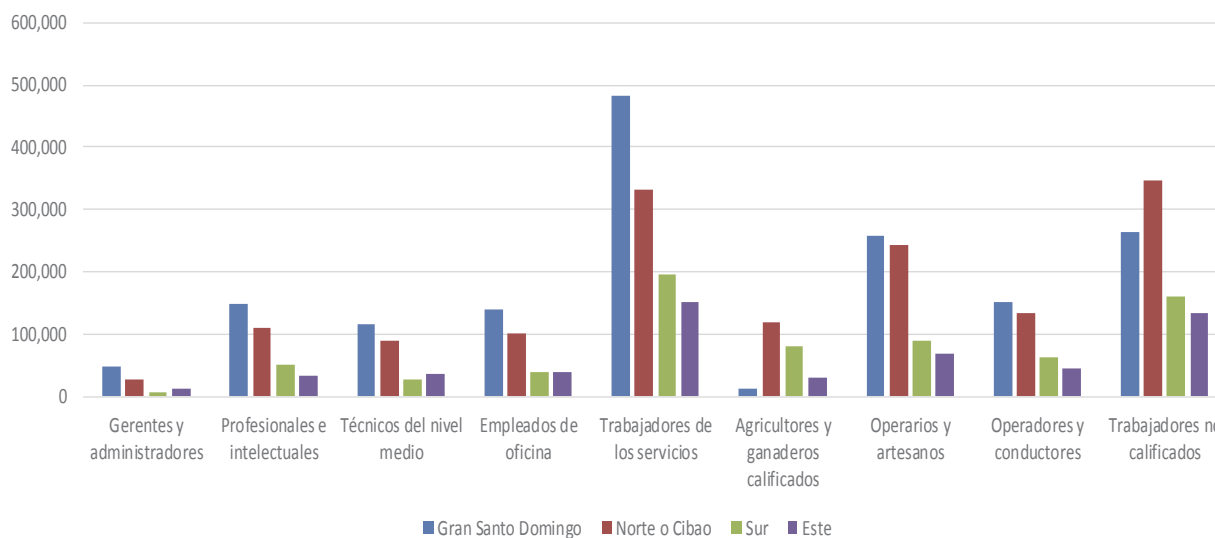
**Gráfico 41**  
Cantidad de ocupados por ubicación geográfica años 2016 y 2017



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

La gran mayoría de los trabajadores de los servicios, operarios y artesanos, trabajadores no calificados y operarios y conductores se encuentran en el Gran Santo Domingo y en el Cibao. El trabajo agrícola se localiza principalmente en el norte y sur del país. También hay que señalar que en el sur y en el este existen muchos más trabajadores de los servicios y trabajadores no calificados que de otros grupos ocupacionales (ver gráfico 42).

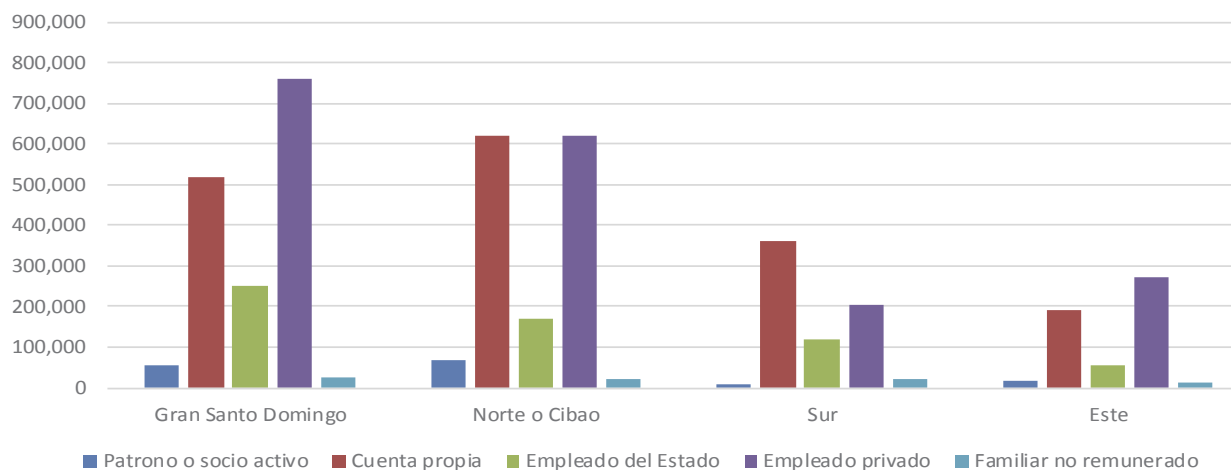
**Gráfico 42**  
Cantidad de ocupados por grupos de ocupación y ubicación geográfica



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

Como se puede observar en el gráfico 43, la mayoría de los cuentapropistas y de los empleados privados se encuentran en el Gran Santo Domingo y en el norte. En las cuatro zonas geográficas analizadas la inmensa mayoría de los ocupados son cuentapropistas y empleados privados. Solo en el Gran Santo Domingo y en el norte hay un número apreciable de patronos o socios activos.

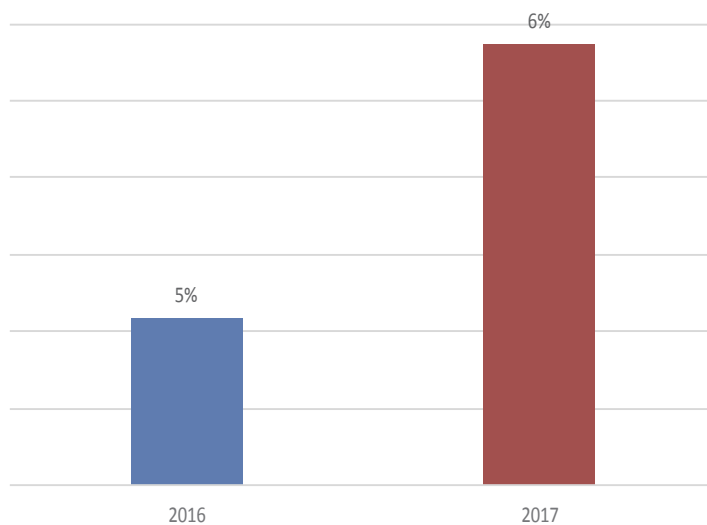
**Gráfico 43**  
Cantidad de ocupados por categoría ocupacional y ubicación geográfica año 2017



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, la cantidad de ocupados que dicen pertenecer a un sindicato sigue siendo extremadamente baja, y en el último trimestre de 2017 no superó las 192,433 personas que dijeron estar sindicalizadas.

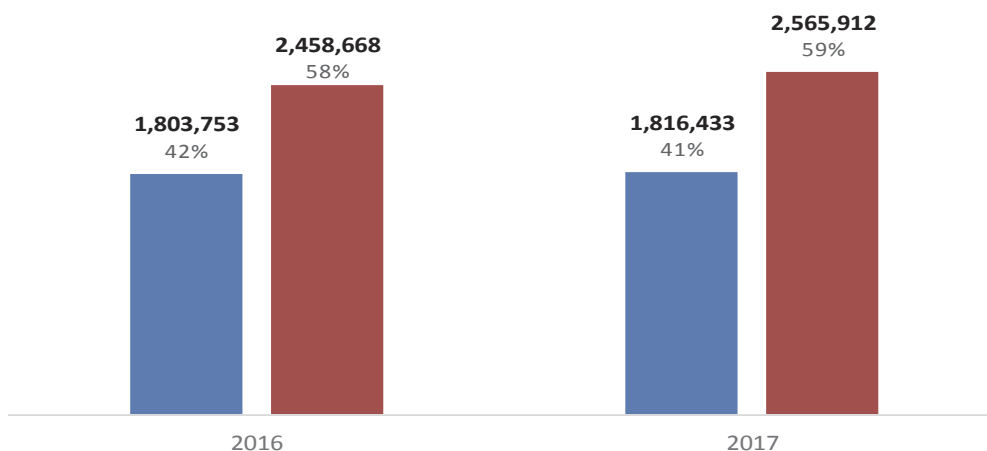
**Gráfico 44**  
Proporción de ocupados que afirmó existe sindicato en su empresa



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

## Datos de formalidad e informalidad

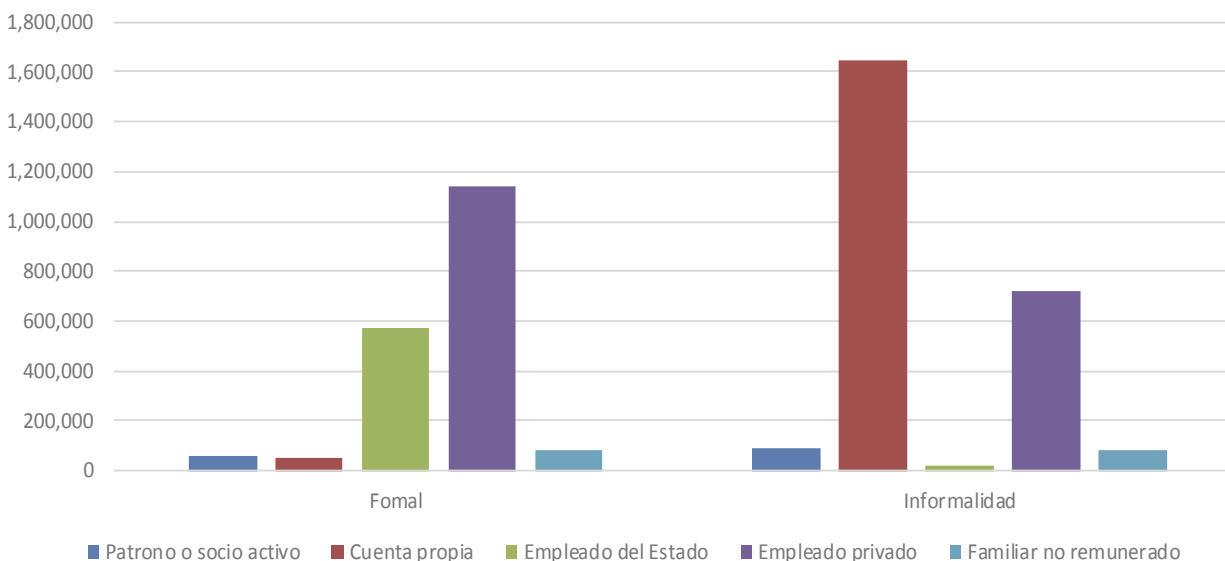
**Gráfico 45**  
Cantidad y porcentaje de ocupados por formalidad e informalidad



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

Como se puede ver, se ha mantenido la tendencia de que una notable mayoría de la población ocupada lo está en la informalidad (ver gráfico 45).

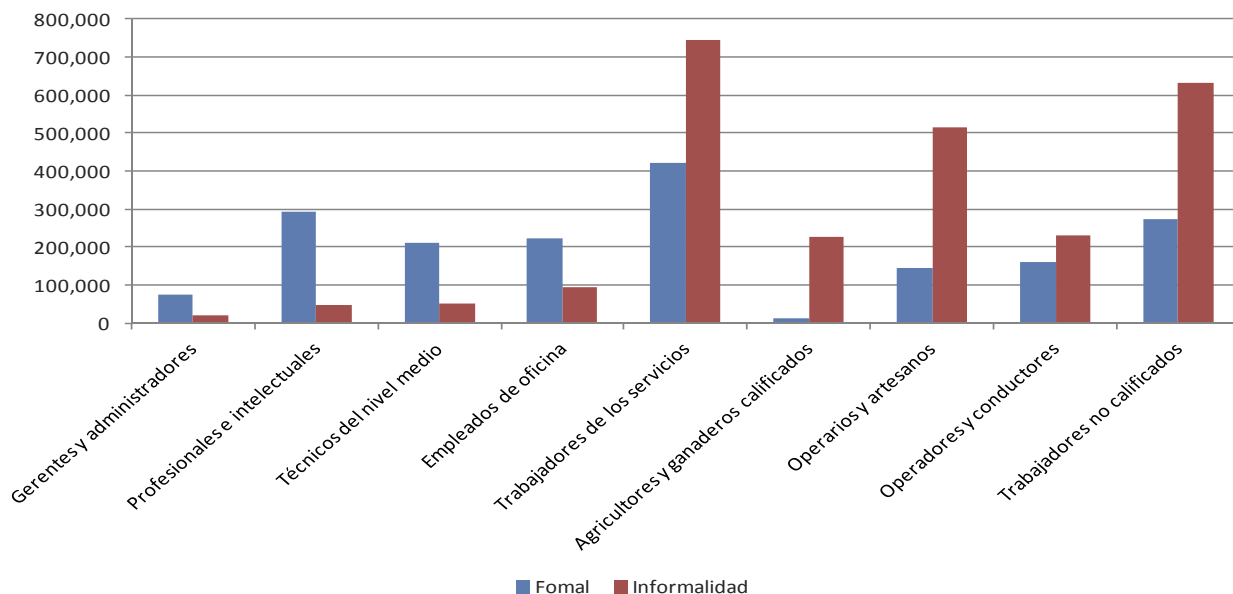
**Gráfico 46**  
Cantidad de ocupados por categoría ocupacional, según formalidad e informalidad



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

Como se puede observar, en la formalidad la mayoría de los ocupados son empleados privados y empleados del Estado. En la informalidad lo es los cuentapropistas y los empleados privados. Vale la pena hacer notar que existen ocupados informales que dicen ser empleados del Estado (ver gráfico 46).

**Gráfico 47**  
Cantidad de ocupados por grupos de ocupación y formalidad, 2017

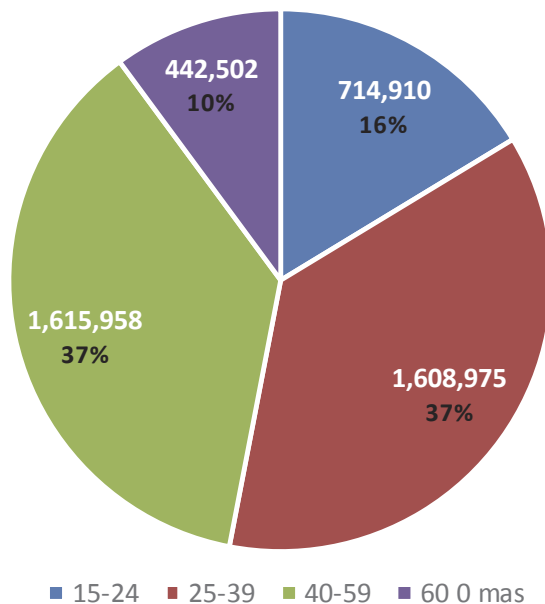


Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

Los trabajadores formales son principalmente trabajadores de los servicios, profesionales e intelectuales y trabajadores no calificados, seguido por los empleados de oficina y técnicos de nivel medio. Mientras que los informales son principalmente trabajadores de los servicios, trabajadores no calificados, y operarios y artesanos (ver gráfico 47).

### Datos en función de edad

**Gráfico 48**  
Cantidad y proporción de ocupados por grupos de edad, año 2017

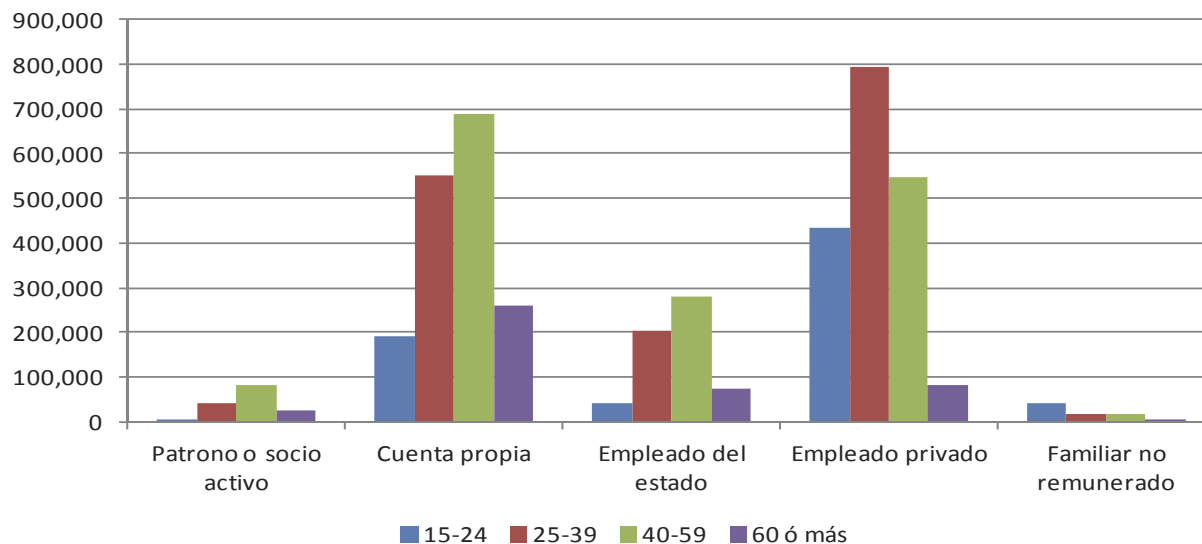


Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.



Conforme a la PEA, la mayoría de los ocupados corresponden a los rangos de 15 a 24 años y de 40 a 59 años, en prácticamente la misma proporción (ver gráfico 48).

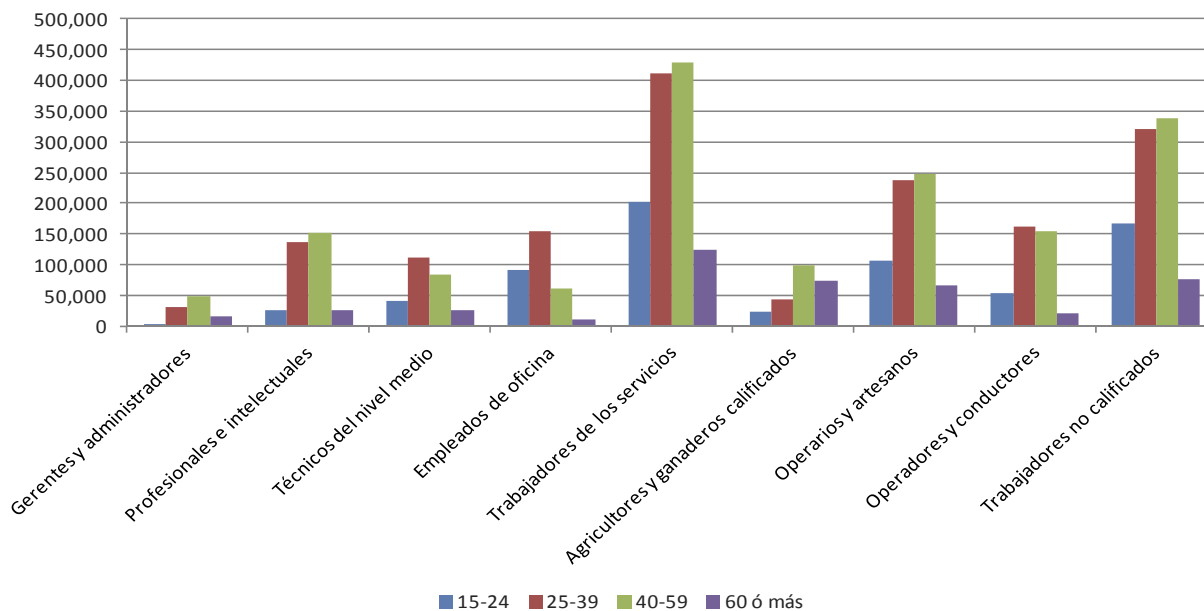
**Gráfico 49**  
Cantidad de ocupados según categoría ocupacional y rangos de edad, 2017



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

La mayoría de la población de 15 a 24 años y de 25 a 30 años se ha ocupado como empleados privados, seguido por ocupados por cuenta propia. En todo caso, estos dos tipos de trabajo son los más importantes en todos los rangos de edad (ver gráfico 49).

**Gráfico 50**  
Cantidad de ocupados por grupos de ocupación y rangos de empleo año 2017

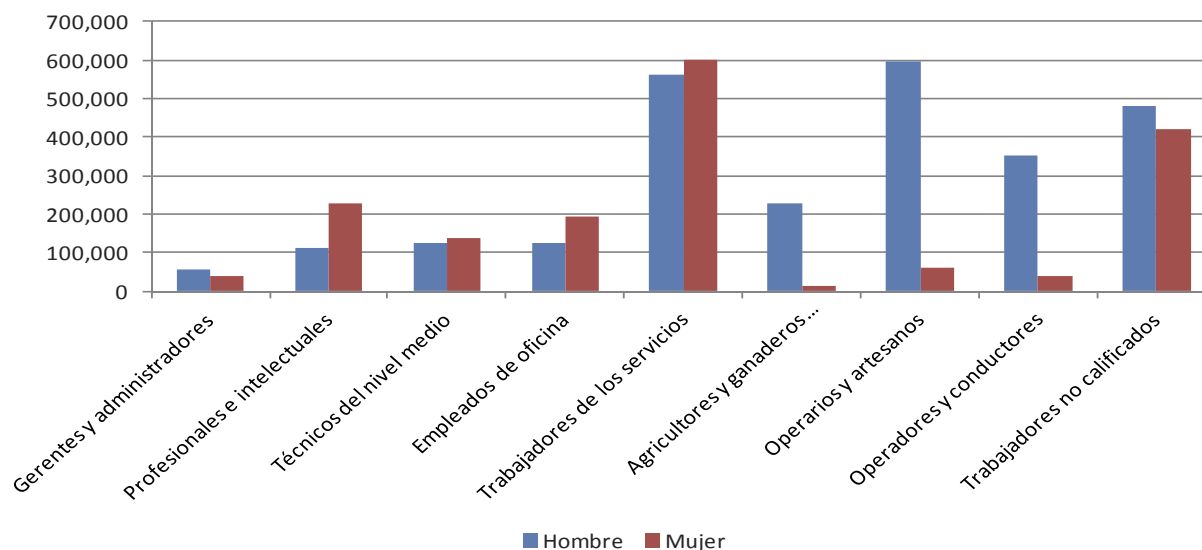


Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

La mayor parte de los ocupados en el rango de 15 a 24 años son trabajadores de los servicios, trabajadores no calificados, operarios y artesanos y empleados de oficina. En general, esto es válido para todos los rangos de edad (ver gráfico 50).

## Datos según sexo

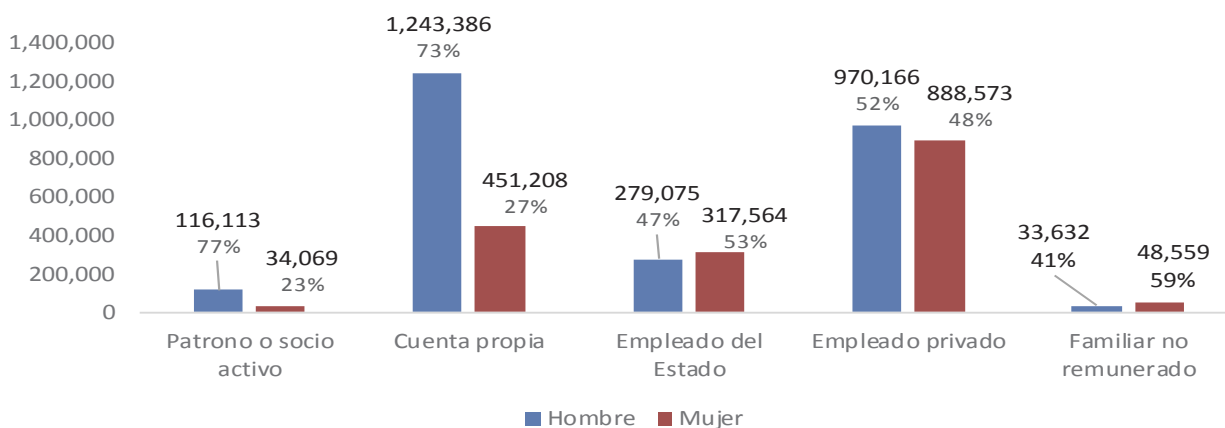
**Gráfico 51**  
Cantidad de ocupados por sexo y grupos de ocupación, 2017



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

Como se puede ver, entre la totalidad de los ocupados, los principales grupos de ocupación para los hombres son trabajadores de los servicios, operarios y artesanos y trabajadores no calificados. Mientras que entre las mujeres, los principales grupos son: trabajadoras de los servicios y trabajadoras no calificadas, y, una proporción mucho menor, profesionales e intelectuales (grupo en el cual el por cierto de la mujeres son más que los hombres). (Ver gráfico 51).

**Gráfico 52**  
Cantidad de ocupados por sexo y categoría ocupacional, 2017



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

Tanto hombres como mujeres son principalmente cuentapropistas, empleados privados y empleados del Estado. Ahora bien, solo como empleadas del Estado y como empleadas privadas, las mujeres equiparan a los hombres en cantidad de ocupados. Como cuentapropistas y como patronos o socios activos, las mujeres son una proporción muy reducida en comparación con los hombres (ver gráfico 52).

### Análisis de niveles de ingreso

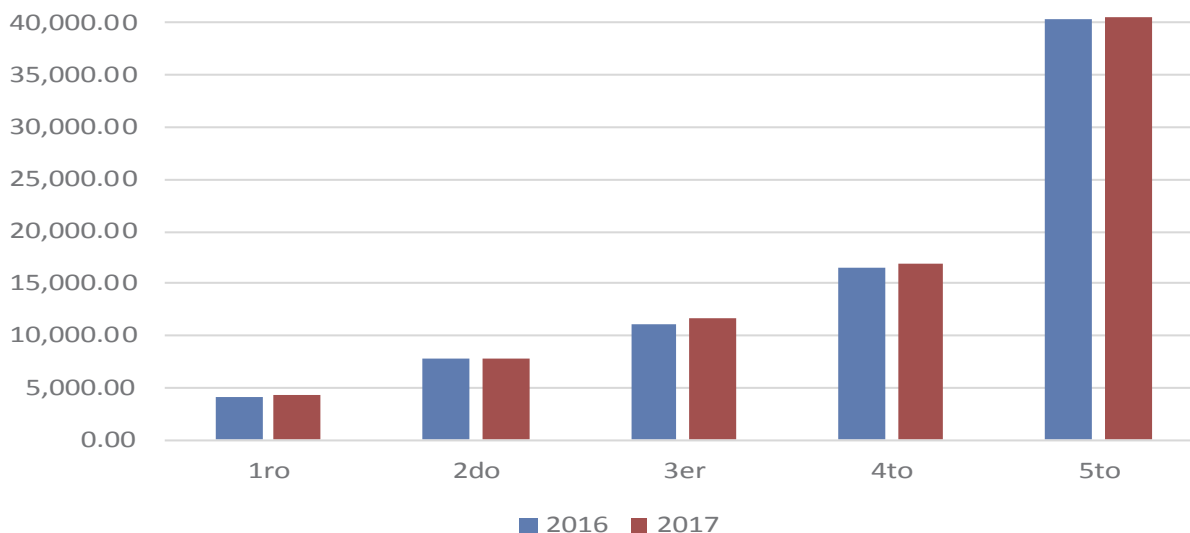
El Banco Central elabora una canasta familiar, compuesta por 305 bienes y servicios que, en principio, son consumidos por los hogares dominicanos para su mantenimiento, el costo de la cual se calcula mensualmente. La misma sirve de base para construir el Índice de Precios al Consumidor (IPC), o sea, para calcular la inflación. Es presentada en quintiles, lo que significa que se divide el total de los hogares en cinco grupos de igual tamaño en función de su gasto promedio. Por ejemplo, el quintil 1, corresponde al 20% de los hogares que perciben menores ingresos; en tanto que el quintil 5, está formado por el 20% de los hogares de mayores ingresos. También, se incluye una canasta familiar nacional (ver cuadro 7).

**Cuadro 7**  
Costo canasta familiar por quintiles y nacional, 2017 (en RD\$). (Promedio mensual)

Quintil 1	13,346.74
Quintil 2	19,078.77
Quintil 3	23,422.45
Quintil 4	30,545.90
Quintil 5	59,830.15
Nacional	29,272.01

Fuente: BCRD.

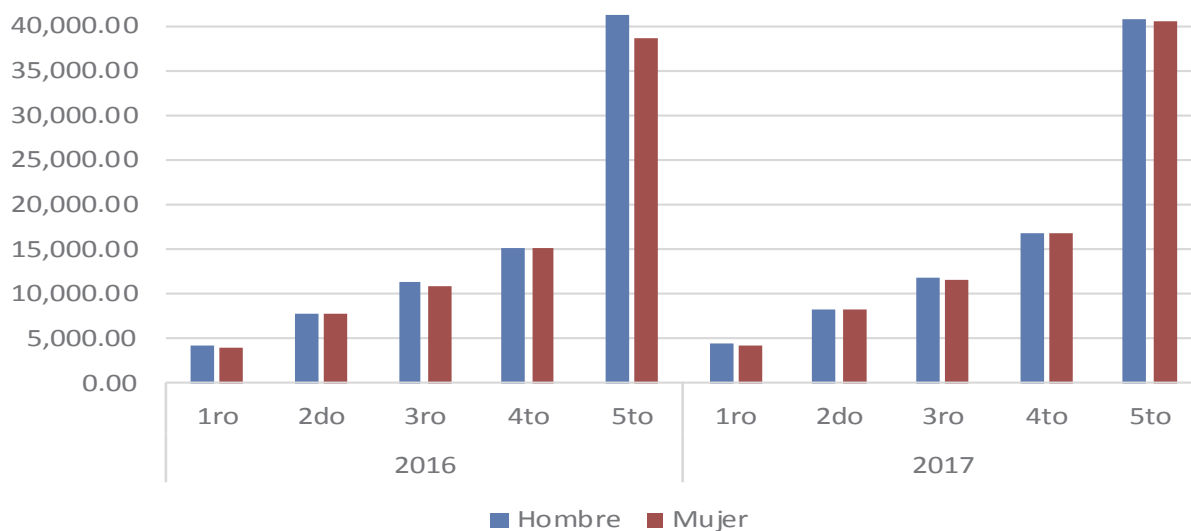
**Gráfico 53**  
Quintiles de ingreso promedio, 2016 y 2017



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

Como se puede observar, el 60% de los ocupados perceptores de ingresos en 2017 declararon percibir, en promedio, un ingreso (RD\$11,734.78) por debajo del costo de la canasta del primer quintil (RD\$13,346.74), y se puede decir que solo a partir del 4to. Quintil, el ingreso promedio (RD\$16,841.44) supera dicho costo. Dada esta situación, se puede afirmar que el 80% de los ocupados perceptores de ingresos en 2017 declararon percibir, en promedio, un ingreso muy por debajo del costo promedio de la canasta del 3er. quintil (RD\$23,422.45). (Ver gráfico 53).

**Gráfico 54**  
Quintiles de ingreso promedio según sexo, 2016 y 2017

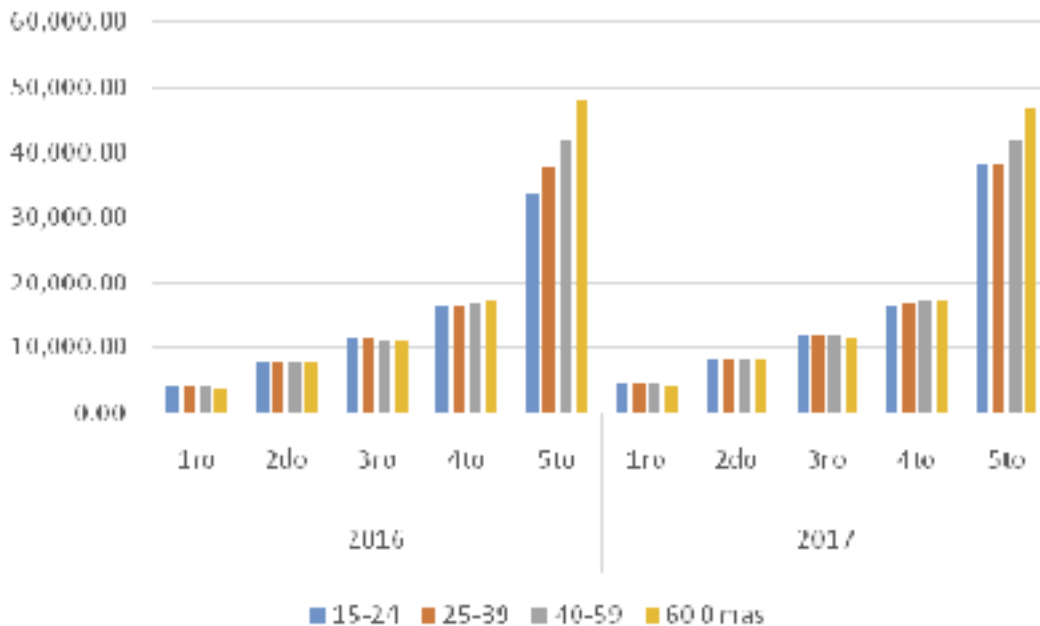


Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

Lo anterior es válido para hombres y mujeres, el 80% dice percibir ingresos por debajo del costo de la canasta del 3er. quintil de ingresos, y el 60% dice percibir ingresos por debajo del costo de la canasta del 1er. quintil (ver gráfico 54).

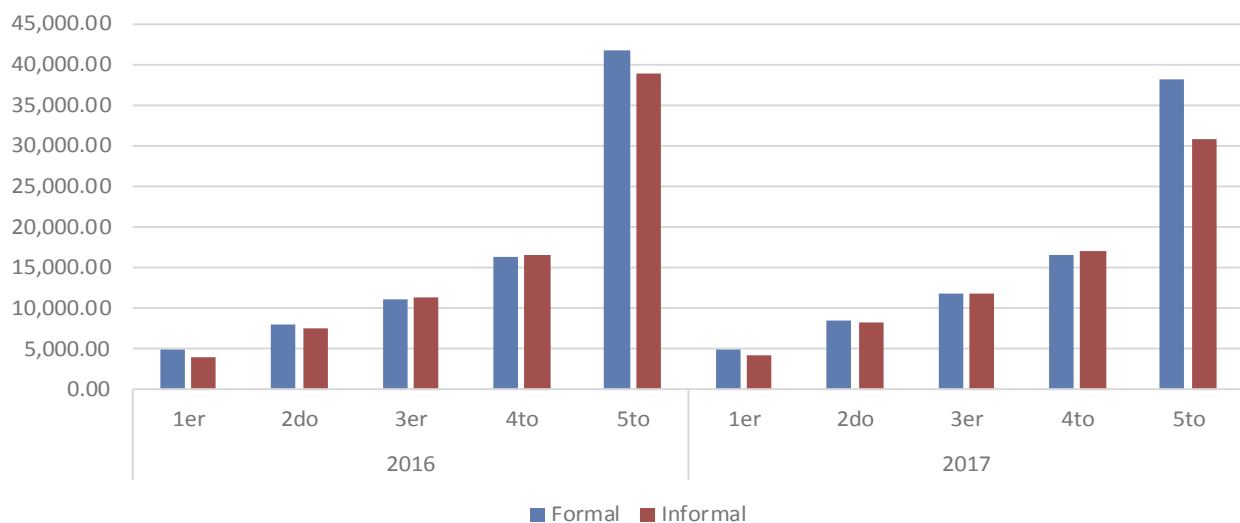
Como se puede ver en los gráficos a continuación, esto es absolutamente válido para el análisis tanto en términos de edad, formalidad e informalidad, categoría y grupo ocupacional: la gran mayoría de los ocupados son parte de la clase trabajadora, están obteniendo ingresos por debajo del costo de la vida; es decir, están en condiciones de sobreexplotación.

**Gráfico 55**  
Quintiles de ingresos promedio por rangos de edad, 2016 y 2017



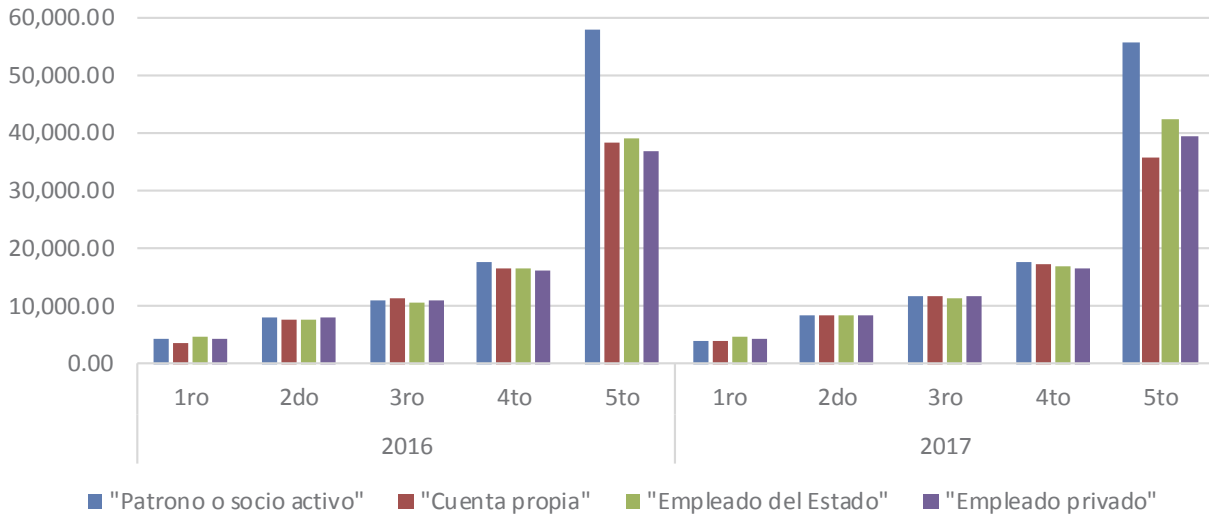
Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

**Gráfico 56**  
Quintiles de ingreso promedio, según formalidad e informalidad, 2016 y 2017



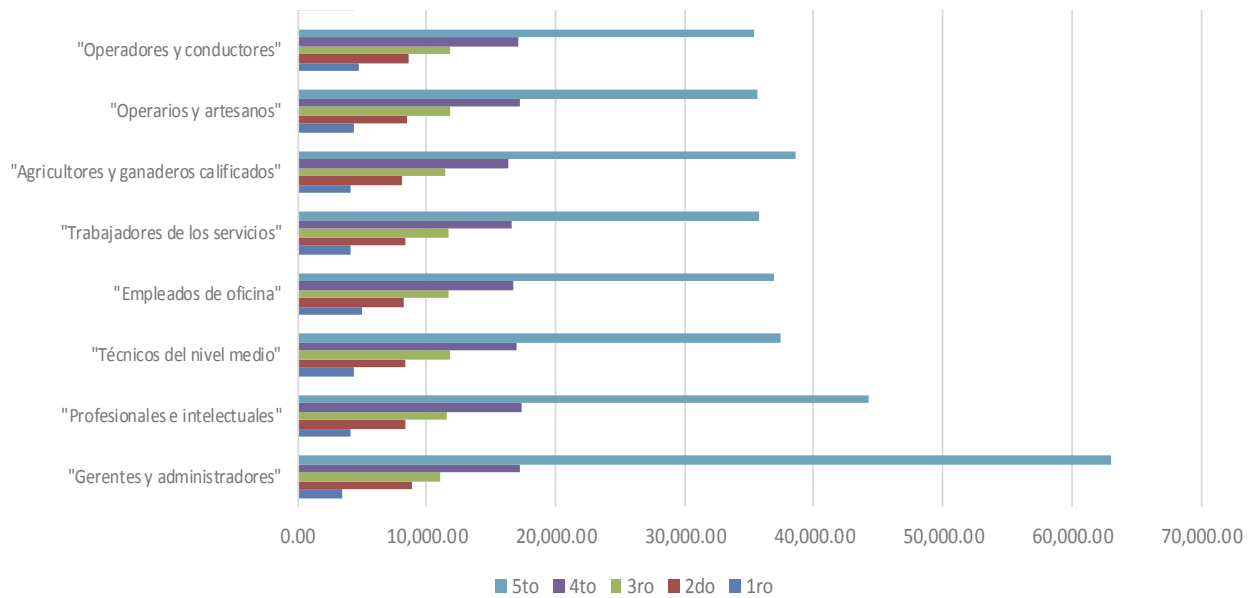
Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

**Gráfico 57**  
Quintiles de ingreso promedio, según categoría ocupacional, 2016 y 2017



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

**Gráfico 58**  
Quintiles de ingreso promedio, según grupo ocupacional, 2017



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT.

## Análisis de pobreza laboral

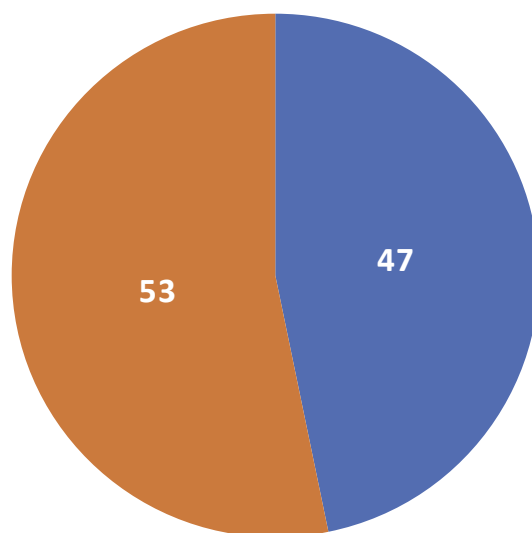
Lo que se ha definido como Pobreza Laboral, corresponde al indicador construido a partir de los ingresos recogidos por la ENFT para cada ocupado, considerando las líneas de la pobreza urbana y rural para cada año correspondiente. En 2013, la línea de la pobreza urbana correspondía, para el mes de octubre, a RD\$4.600 y su equivalente rural a RD\$4.096.

De acuerdo con la ONE, la última línea de pobreza nacional establecida fue en septiembre de 2016, ascendiente a RD\$4,644.10.

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 autoprovisión 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).

En el análisis publicado en 2015, el promedio del año de pobreza laboral ascendió a 58.2%. Con el análisis hecho en base a los datos de 2016 y la línea de septiembre de 2016, de acuerdo con el ingreso laboral per cápita por hogar, el 53% de los dominicanos y dominicanas se ubican por encima, y el 47% se ubica por debajo de dicha la línea de pobreza, que hay que recordar se estableció en RD\$4,644.10.

**Gráfico 59**  
Pobreza laboral en República Dominicana (en porcentajes)



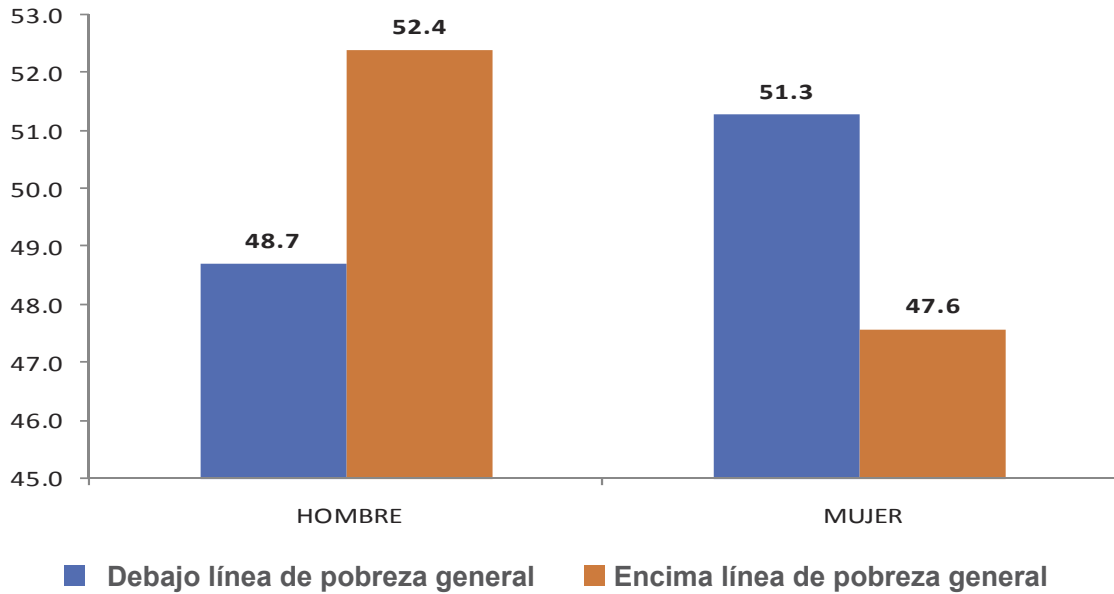
■ Debajo línea de pobreza general    ■ Encima línea de pobreza general

Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT y datos ONE.

Un análisis similar se presenta en función del sexo de los perceptores de ingresos y las personas que componen su hogar, su condición de jóvenes (15 a 24 años) o no jóvenes (más de 24 años) al momento de contestar la encuesta, así como el estatus de formalidad o informalidad en que trabajan quienes contestaron y si están laborando en el servicio doméstico.

**Gráfico 60**

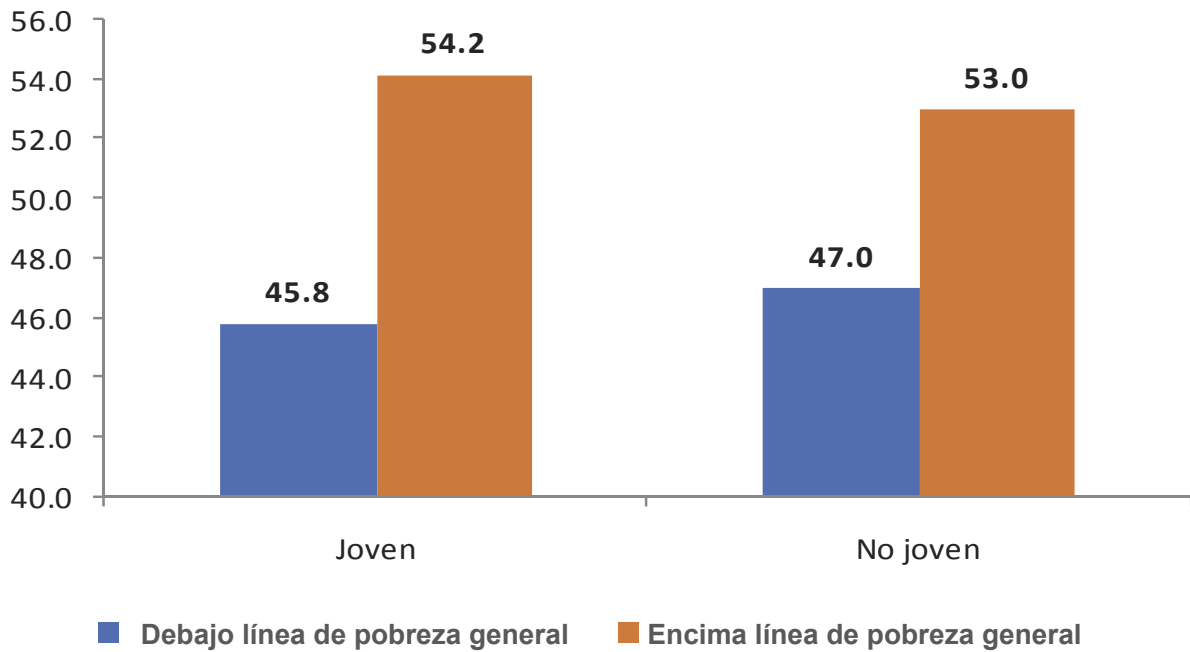
Personas por debajo y por encima de la línea de pobreza a partir del ingreso del sexo del trabajador y las personas que componen el hogar (en porcentajes)



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT y datos ONE.

**Gráfico 61**

Personas por debajo y por encima de la línea de pobreza a partir de la edad del trabajador que contestó la encuesta y demás integrantes del hogar (en porcentajes)

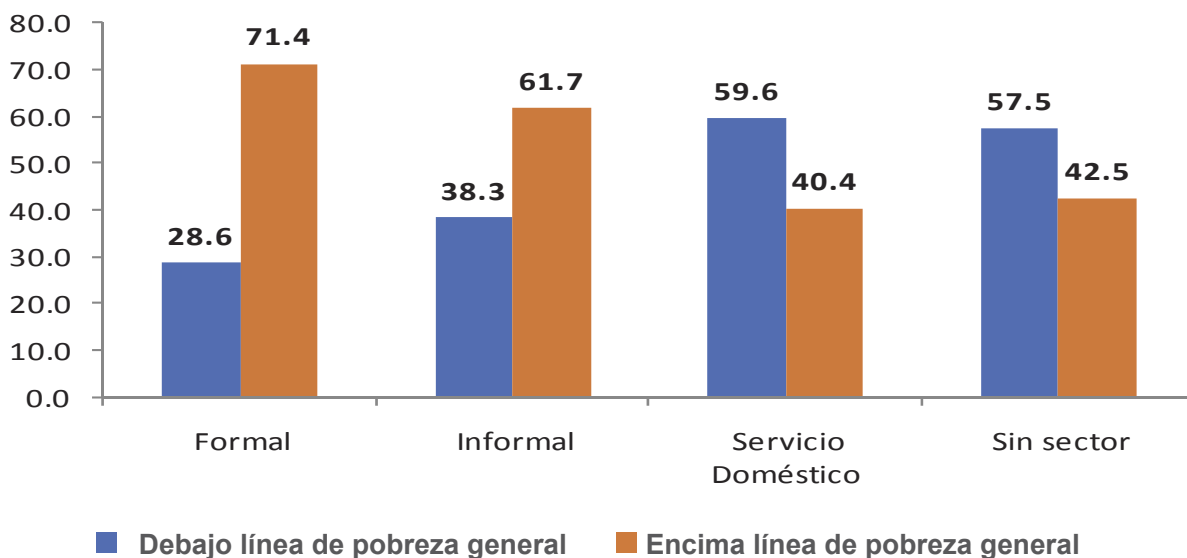


Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT y datos ONE.



**Gráfico 62**

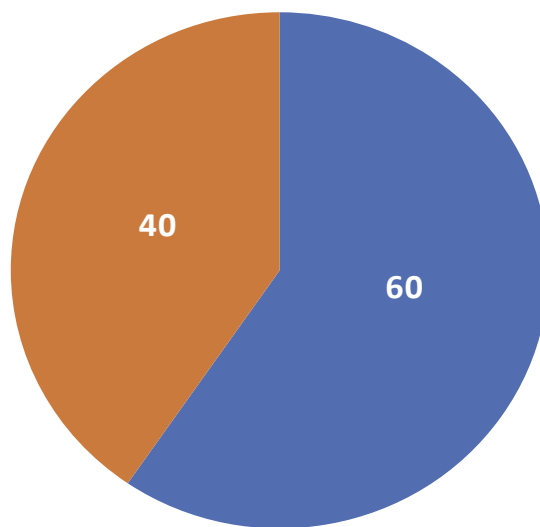
Personas del hogar por debajo y por encima de la línea de pobreza a partir del estatus laboral del trabajador que contestó la encuesta (en porcentajes)



Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT y datos ONE.

**Gráfico 63**

Personas por debajo y por encima de la línea de pobreza en el hogar de empleados y empleadas en el servicio doméstico (en porcentajes)

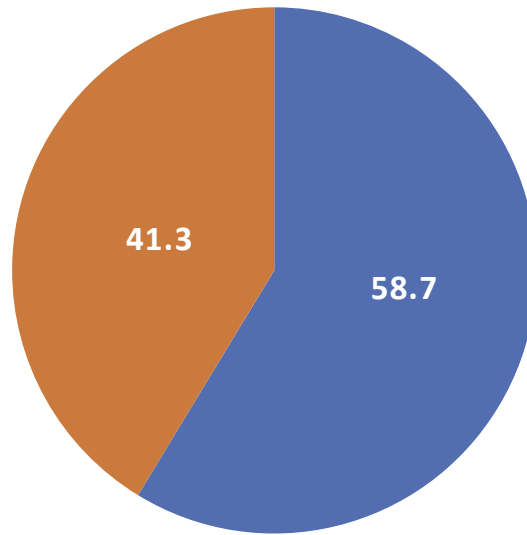


■ Debajo línea de pobreza general ■ Encima línea de pobreza general

Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT y datos ONE.

Ahora bien, al hacer una línea de pobreza hipotética de 150 dólares (6,925.5 pesos dominicanos), la cantidad de personas bajo esa línea de acuerdo al ingreso laboral sería el 58.7% de la población del país.

**Gráfico 64**  
Personas por debajo y por encima de la línea de pobreza, con una línea de pobreza hipotética de 150 dólares equivalente RD\$6,925.5 (en porcentajes)



■ Debajo línea de pobreza general   ■ Encima línea de pobreza general

Fuente: elaboración propia en base a la ENCFT y datos ONE.

## CONCLUSIONES

1. A pesar del importante recorrido histórico que ha significado para la clase trabajadora dominicana haber conquistado una serie de derechos que hoy se encuentran establecidos en el Código de Trabajo, muchos de estos derechos parecieran estar solo formalmente en la Ley.
2. La clase trabajadora dominicana no goza de las garantías reales que debe ofrecer un Estado social y democrático de derecho. La operatividad de múltiples presupuestos normativos resulta ser una ficción jurídica.
3. Gran parte del empresariado dominicano considera una “amenaza” por parte del trabajador el mero ejercicio de los derechos laborales. Inclusive, habiendo estado tras bambalinas durante el proceso de discusión y posterior aprobación del Código de Trabajo, aquellos derechos que fueron símbolo de lucha para la clase trabajadora resultan inútiles para muchos empleadores, llegando a pensarse todavía en la reducción de garantías para la clase trabajadora.
4. La ausencia de datos en torno al ejercicio de derechos como la negociación colectiva o la participación en los beneficios de la empresa, reflejan una incapacidad real de la aplicación de la Ley en República Dominicana y, en suma, una vulneración evidente de los derechos de los trabajadores en el país.
5. Los niveles tan escasos de sindicalización implican una limitante fundamental para operativizar los derechos consignados en el Código de Trabajo de nuestro país. Indudablemente, la percepción del sindicato como “amenaza” por parte de los empleadores, se convierte en un aparato de goteo selectivo de las garantías posibles a los ojos de estos y una limitación importante para ejercer derechos en República Dominicana.
6. En República Dominicana, la correlación de fuerzas de los elementos: capital y trabajo, sigue siendo terriblemente endeble y esto no permite garantizar salarios dignos.
7. La poca transparencia en las discusiones suscitadas dentro del Comité Nacional de Salarios generan la necesidad de que el país se aboque a discutir sobre la democratización y regeneración de esta instancia como instrumento real para la clase trabajadora y garantía de establecimiento de salarios dignos para las mayorías de nuestro país.
8. El Poder Legislativo debe respetar la Constitución y aplicar los preceptos establecidos en el numeral 7 del artículo 62, procurando legislar a favor de la protección de los salarios para las dominicanas y los dominicanos y otros derechos laborales que se consignan en las leyes.
9. El hecho de que cualquier persona interesada no pueda acceder a verificar públicamente sobre el ejercicio real de los derechos establecidos en el Código de Trabajo dificulta vislumbrar los panoramas actual y futuro de la clase trabajadora en República Dominicana.

## Modelo económico en República Dominicana

10. En poco más de década y media la economía dominicana se encuentra entre las de mayor crecimiento económico de LAC (5% promedio anual). Sin embargo, este crecimiento ha ido acompañado fundamentalmente de una mayor participación del sector servicios, en detrimento de la participación los sectores productivos industrial y agropecuario.
11. El crecimiento antes señalado encuentra como uno de sus principales determinantes, el aumento sostenido del gasto público (sobre todo gasto corriente) muy por encima de los ingresos públicos, lo que ha llevado sucesivos déficits fiscales que tienen que financiarse con deuda pública, la cual al 2017 representa casi el 50% del PIB, cuando en el 2000 representaba solo el 18%. Siendo así que un importante costo de esta estrategia de crecimiento es que el pago de intereses sobre la deuda pública ya supera el 20% de los ingresos tributarios.
12. La balanza comercial es históricamente deficitaria, lo que ha dado pie a un modelo importador de bienes tradicionales y manufacturados que se viene consolidando año tras año. Este déficit se financia principalmente con las divisas generadas por el turismo, las remesas y las zonas francas.
13. El modelo de crecimiento ha ido acompañado de un deterioro o estancamiento de los indicadores sociales. República Dominicana es el segundo país de LAC que menos invierte en salud. Enfermedades, como la tuberculosis, y las tasas de mortalidad materna e infantil superan considerablemente las medias registradas en LAC. Asimismo, la calidad de la educación de este país es una de las más bajas del mundo, y la bajísima inversión pública en vivienda ha traído como consecuencia que el déficit habitacional se sitúe en más de dos millones de viviendas.

## Crecimiento económico e indicadores laborales

14. A pesar del fuerte crecimiento económico dominicano, este no genera suficientes empleos para reducir considerablemente la tasa de desempleo, la cual se sigue ubicando por encima de los dos dígitos; es decir, el desempleo que existe es “estructural”, de largo plazo o involuntario, que no disminuye ni desaparece mediante simples medidas de ajuste económico. Y dentro de los empleos creados en los últimos años, casi la mitad sigue generándose en condiciones de informalidad. Solo en 2017, dos terceras partes de los empleos creados fueron en el sector informal.
15. El alto nivel de informalidad que presenta la economía dominicana se encuentra fuertemente relacionado con el hecho de que en la mayoría de los grupos ocupacionales los ingresos pagados en el sector informal son mayores que los del sector formal. Lo mismo sucede cuando se consideran los niveles de escolaridad: solo los ocupados con nivel universitario perciben mayores ingresos en la formalidad que en la informalidad y, en concordancia con el modelo improductivo antes descrito, la gran mayoría de los ocupados (72%) tiene solo educación primaria o secundaria.
16. La gran mayoría de los empleos se ha creado en el sector servicios, en actividades económicas que por lo general generan poco valor agregado y no requieren mano de obra

calificada. Incluso en el sector industrial, que por lo general es de mayor productividad y genera puestos de trabajo de mayor calidad, se destruyen empleos.

17. Históricamente, los salarios reales de los trabajadores dominicanos no son ajustados por la inflación acumulada ni se compensan por el incremento de la productividad del trabajo. Por lo tanto, se reducen o, en el mejor de los casos, prácticamente se estancan, siendo así que en la actualidad el ingreso real promedio de los trabajadores es en la actualidad un 20% inferior al que prevalecía en 1999. Por otro lado, todo el incremento de la productividad del trabajo es apropiado por el capital, ensanchándose cada vez más la brecha entre la productividad y el ingreso real de los trabajadores.
18. En este sentido, la participación de los trabajadores en el producto de su trabajo es cada vez menor. A nivel nacional, en 1996 dicha participación era de 55%, mientras que en la actualidad solo lo es de 30%. Las mayores caídas se han producido en las actividades económicas más productivas (industriales) y donde, por ende, más ha crecido la productividad del trabajo.
19. Por último, los salarios mínimos legales establecidos en el país son en general muy bajos, verdaderos “microsalarios”. De 22 salarios mínimos mensuales legales identificados, solo dos superan la canasta familiar nacional y catorce se encuentran por debajo del costo de la canasta familiar del 20% de hogares más pobres.

### Microdatos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT)

20. La mayoría de la población ocupada dominicana es masculina y se localiza en el Gran Santo Domingo y en el norte o Cibao.
21. Mayoritariamente es una población ocupada informal, y se dedica principalmente a ser cuentapropista o empleado privado. Y lo hacen fundamentalmente en comercio, otros servicios, agricultura y ganadería e industria. Se ocupan como trabajadores de los servicios, trabajadores no calificados, operarios o artesanos, y como operarios y conductores.
22. Los patronos o socios activos son una cantidad muy baja de los ocupados, y entre ellos como entre los cuentapropistas la balanza está sobrecargada a favor de los hombres en detrimento de las mujeres en términos de cantidad de personas ocupadas.
23. Los jóvenes trabajan fundamentalmente como empleados privados y como cuentapropistas y sus ingresos son tan bajos como el resto de la población ocupada, como se ve también al comparar hombres y mujeres.
24. La sindicalización sigue siendo extremadamente baja, no superando el 6% de los encuestados.
25. En términos de ingresos, el 80% de los ocupados percibe ingresos inferiores a los 25,000 pesos; es decir, por debajo del costo de la canasta del 3er. quintil de ingresos. El 60% dice percibir ingresos por debajo del costo de la canasta estimada para el 1er. quintil. Esto es válido al analizar rangos de edad, sexo, formalidad e informalidad, grupos y categorías ocupacionales.
26. Solo el quinto quintil de los patronos y empleados del Estado, y el quinto quintil entre gerentes y administradores, profesionales e intelectuales y trabajadores no calificados, dice aproximarse o superar un ingreso promedio de 40,000 pesos.

27. La mayoría de los dominicanos y dominicanas ocupados corresponde a la clase trabajadora, y en condiciones de sobreexplotación. Su formalidad es precaria y precarizante y el Código de Trabajo y la Constitución se manifiestan todavía superfluos en términos de un salario y derechos colectivos amparados y efectivos en la lógica de la dignidad humana, la justicia social y las normas internacionales y nacionales que rigen esta materia social.
28. Al analizar la pobreza laboral, puede verse que una parte importante de los trabajadores y trabajadoras dominicanos no obtienen un ingreso laboral mensual que les permitan a ellos, ellas y las personas que componen su hogar ubicarse por encima de la línea de pobreza establecida para septiembre de 2016, monto que en ese momento equivalía a RD\$4,644.10, prácticamente 100 dólares. Esta realidad perjudica especialmente a las mujeres, y severamente a quienes laboran en el servicio doméstico. Al hacer el ejercicio con una hipotética línea de pobreza en 150 dólares, equivalente a RD\$6,925.5 (por debajo del salario mínimo privado de la época), la cantidad de población bajo la línea de pobreza de acuerdo al ingreso laboral, se elevaría al 58.7%, casi el 60% de la población; una altísima pobreza laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros

- ALBURQUERQUE DE CASTRO, Rafael Francisco. *Derecho del trabajo. Introducción. Los sujetos del Derecho del Trabajo*. T. I. 3<sup>ra</sup> ed. Santo Domingo. Librería Jurídica Internacional. 2018.
- \_\_\_\_\_. *Derecho del Trabajo. El empleo y el trabajo*. T. II. 3<sup>ra</sup> ed. Santo Domingo. Librería Jurídica Internacional. 2018.
- \_\_\_\_\_. *La Reforma al Código de Trabajo*. 1<sup>ra</sup>. Santo Domingo. Ed. Librería Jurídica Internacional. 2014.
- ÁLVAREZ LEGUIZAMÓN, Sonia. "Introducción" en *trabajo y producción de la pobreza en latinoamérica y el Caribe: estructuras, discursos y actores* / compilado por Sonia Álvarez Leguizamón. 1<sup>ra</sup> ed. Buenos Aires. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO–, 2005. Disponible en: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/crop/Trabprod.pdf>>.
- BORDIEU, Pierre. *Poder, Derecho y Clases Sociales*. 2<sup>a</sup> ed. Sevilla. Editorial Desclée de Brouwer. 2001.
- BOSCH, Matías. *La crisis educativa y el modelo económico-político en República Dominicana*. Santo Domingo. Fundación Juan Bosch, Colección Bosch Vive N.º 4. 2013.
- DUPAS, Gilberto. *Pobreza, desigualdad y trabajo en el capitalismo global*. Nueva Sociedad N.º 215, mayo-junio de 2008. Disponible en: <[http://www.nuso.org/upload/articulos/3522\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/3522_1.pdf)>.
- 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.
- ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en libertad sindical*. 2<sup>a</sup> ed. Montevideo. Fundación de Cultura Universitaria. 1991.
- ESPINOZA, Malva. "Trabajo decente y protección social". Santiago de Chile. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2003.
- FRIEDMAN, Milton. "Educación pública: Privatícenla". Cato Institute. 2006. Disponible en: <[http://www.elcato.org/pdf\\_files/ens-2006-12-13.pdf](http://www.elcato.org/pdf_files/ens-2006-12-13.pdf)>.
- FUNDACIÓN JUAN BOSCH. *Radiografía del Sistema de Administradoras de Fondos Pensiones (AFP). ¿Seguridad social o gran negocio?* Santo Domingo. 2018.
- \_\_\_\_\_. "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*. Santo Domingo. 2015. Disponible en: <[http://www.juanbosch.org/index.php?route=publicacion/publicacion&publicacion\\_id=4](http://www.juanbosch.org/index.php?route=publicacion/publicacion&publicacion_id=4)>.
- GARCÍA GÓMEZ, Ramón A. *La responsabilidad en material Laboral y otros temas de Derecho del Trabajo*. Santo Domingo. Departamento de Publicaciones de la Universidad Católica Madre y Maestra (UCMM). 1990.
- GHIOTTO, Luciana y PASCUAL, Rodrigo. *Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo*. Revista Herramienta N.º 44. Buenos Aires. 2010. Disponible en: <<https://herramienta.com.ar/articulo.php?id=1285>>.
- GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo. *Sociología de la explotación*. 1<sup>a</sup> ed. Buenos Aires. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales –CLACSO–. 2006.
- HERRERA CARBUCCIA, MANUEL RAMÓN. *Estudios de Igualdad y Diversidad en materia laboral*. 1<sup>ra</sup> Ed. Santo Domingo. 2011.

- HIDALGO CAPITÁN, Antonio Luis. *El desarrollo socioeconómico de América latina y el Caribe bajo el modelo multiexportador*. Disponible en: <<http://altea.daea.ua.es/ochorem/comunicaciones/MESA2COM/HIDALGOCAL.pdf>>.
- ISA CONTRERAS, Pavel. *La inserción de la República Dominicana a la economía internacional: reseña histórica y perspectiva analítica*. Centro de Investigación Económica para el Caribe / Intermón Oxfam. Santo Domingo. Editora Mediabyte. 2007.
- KREMERMAN, MARCO (2014). “Viabilidad y justificación para incorporar como eje central del Sistema Previsional Chileno un Pilar Contributivo de Reparto. Elementos Preliminares”. Tesis de Maestría Internacional en Políticas de Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad Central de Chile y Universidad de Bologna. Inédito. Santiago de Chile. Julio 2014.
- KRUGMAN, P. *El Internacionalismo Moderno*. México. Editora Crítica. 1997.
- MARTÍNEZ VIVOT, JULIO J. *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires. Editorial Astrea. 1987.
- OJEDA AVILÉS, ANTONIO. *La genealogía del contrato de trabajo*. Vol. XXIX. Lima. Palestra del Tribunal Constitucional.
- PÉREZ SOTO, Carlos. “Teoría del valor y explotación” en: *Proposición de un marxismo hegeliano*, Santiago. Editora Arcis. 2008. Disponible en: <<http://sicarioinfernal.blogspot.com/2009/05/teoria-del-valor-y-explotacion.html>>.
- \_\_\_\_\_. Conversación inédita con el autor. 2018. SAGET, C. “Apuntes de clase sobre salario mínimo”. Inédito. Master in Applied Labour Economics for Development. Turin. Italy. 2011.
- SUPIOT, ALAIN. *Crítica del Derecho del Trabajo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1996.
- VARGAS SOLÍS, Luis Paulino. *Actores sociales y relaciones de poder: la globalización como proceso y fenómeno socio-político*. *Ciencias Económicas* 26-Nº. 1. 2008 / 187-208 / Disponible en: <<http://www.latindex.ucr.ac.cr/econ-2008-1/08-VARGAS.pdf>>.
- VARIAN, HAL R. *Microeconomía intermedia*. 8ª. ed. Barcelona. Editorial A. Bosch. 2011.
- WYDLER, Agustín. “Taylorismo, fordismo y acumulación flexible. Modelos de acumulación y organización del trabajo en el capitalismo” en: *Historia económica mundial: de la Revolución Industrial a la globalización neoliberal* / Elena V. Marcaida (Comp.). 1ª. ed. Buenos Aires. Editora Dialektik. 2007.



## Publicaciones seriadas

ALONSO OLEA, Manuel. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 4ª. ed. revisada. *Revista de Derecho Privado*. Editoriales de Derecho Reunidas. Madrid. 1981; y FALCHETTI M. Roberto. *Los Sindicatos*. Vol. 1. Ediciones Jurídicas Amalio Fernández. Montevideo. 1982.

BOZÁ PRO, Guillermo. "Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo". *Themis* 65. *Revista de Derecho*. Lima. 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.

HANNI, Michael; MARTNER, Ricardo y PODESTÁ, Andrea. *El potencial redistributivo de la fiscalidad en América Latina*. CEPAL. 2015.

JIMÉNEZ, Juan Pablo (ed.), *Desigualdad, concentración del ingreso y tributación sobre las altas rentas en América Latina*, Libros de la CEPAL, N°. 134 (LC/G.2638-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2015.

REVISTA THEMIS. Pontificia Universidad Católica de Perú. Año XXXIX. N°. 65 [En línea]. Lima. 2014. [Documento en formato PDF]. Disponible en: [http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis\\_065.pdf](http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf).

VILLASMIL P., Humberto. *Pasado y presente del Derecho Laboral Latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo*. [En línea]. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. UNAM. Enero-junio 2016. [Documento en formato PDF] Disponible en: [https://ac.els-cdn.com/S1870467016000099/1-s2.0-S1870467016000099-main.pdf?\\_tid=907b3b79-897e-4ffc-a20c-106fedd107ec&acdnat=1535935225\\_94c5029dff326e208f489bc3b9ea328b](https://ac.els-cdn.com/S1870467016000099/1-s2.0-S1870467016000099-main.pdf?_tid=907b3b79-897e-4ffc-a20c-106fedd107ec&acdnat=1535935225_94c5029dff326e208f489bc3b9ea328b).

## Documentos electrónicos

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.

\_\_\_\_\_. *Algunas consideraciones sobre la Informalidad y los Ingresos en el Mercado Laboral de la República Dominicana. Parte II*. 2014.

\_\_\_\_\_. Estadísticas del Sector Real. Disponible en: <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2533-sector-real>.

\_\_\_\_\_. Estadísticas del Sector Externo. Disponible en: <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2532-sector-externo>.

\_\_\_\_\_. Estadísticas del Sector Fiscal. Disponible en: <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2535-sector-fiscal>.

\_\_\_\_\_. *Mercado de trabajo, Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENFT)*. Disponible en: <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2539-mercado-de-trabajo-enft>.

\_\_\_\_\_. *Mercado de trabajo, Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT)*. Disponible en: <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2539-mercado-de-trabajo-enft>.

BANCO MUNDIAL. Health Nutrition and Population Statistics (HealthStats). Disponible en: <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=Health%20Nutrition%20and%20Population%20Statistics#>.

BENSUSÁN, GRACIELA. *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. [En línea] Instituto Internacional de Estudios Laborales. OIT. Primera edición. 2007. [Consulta: 16

- de agosto del 2018] Documento en formato PDF. Disponible en: <http://ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/dp18107.pdf>
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). *Estadísticas de las finanzas públicas: Clasificación funcional del gasto público*, América Latina.
- HAUSMANN, Ricardo et al. *Construyendo un mejor futuro para la República Dominicana: Herramientas para el desarrollo*. Informe elaborado por el Centro de Desarrollo Internacional de la Universidad de Harvard a solicitud del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo de la República Dominicana. Marzo 2012.
- MINISTERIO DE HACIENDA. Dirección General de Presupuesto. Estadísticas Presupuestarias. Disponible en: <http://www.digepres.gob.do/>.
- OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL DOMINICANO (OMLAD). *Resoluciones Salariales*. Disponible en: <http://omlad.gob.do/ResolucionesSalariales.aspx>.
- ONE reafirma déficit habitacional total en RD supera los dos millones de viviendas. Publicado por Ciudad Inclusiva el 19 de abril del 2016. Disponible en: <http://ciudadinclusiva.org/2016/04/19/one-reafirma-deficit-habitacional-total-en-rd-supera-los-dos-millones-de-viviendas/>.
- REPÚBLICA DOMINICANA 2010-2020. *Informe de la Comisión Internacional para el Desarrollo Estratégico de la República Dominicana*. Bajo la dirección de Jacques Attali. Noviembre 2010.
- SENCIÓN VILLALONA, A. *Sobre el modelo económico de la República Dominicana*. <http://www.barri-gaverde.net/> 2014.
- STORSS K., LARRY. *Central America and the Dominican Republic in the Context of the Free Trade Agreement (DRCAFTA) with the United States*. [En línea] Cornell University ILRS School. 2004. [Consulta: 16 de agosto del 2018] Documento en formato PDF Disponible en: [https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.do/&httpsredir=1&article=1016&context=key\\_workplace](https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.do/&httpsredir=1&article=1016&context=key_workplace).
- SUÁREZ D., Julio Aníbal. *La negociación colectiva en República Dominicana*. [En línea] San Paolo. 2013. p. 5 [Documento en formato PDF] Disponible en: <http://www.relats.org/documentos/DERECHOSuarezDubornay.pdf>.

## Instrumentos legislativos internos

- República Dominicana. Constitución Política. 2015.
- República Dominicana. Ley N°. 16-92 que crea el Código de Trabajo de la República Dominicana. 1992.
- República Dominicana. Ley N°. 87-01 sobre Seguridad Social. 2001.

Esta primera edición de  
*CARACTERIZACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA  
EN REPÚBLICA DOMINICANA*  
*Aportes para la acción social y sindical y la construcción  
de políticas públicas equitativas en el trabajo*  
de ISCOS, Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo  
*(Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo)*  
se terminó de imprimir en el mes de enero de 2019  
en los talleres gráficos de impresora Soto Castillo, S. A.  
Santo Domingo, República Dominicana.



# **CARACTERIZACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA EN REPÚBLICA DOMINICANA**

Esta publicación se realiza en el marco del Proyecto:  
"Mas Sindicato- Cadenas de sostenibilidad", REF. DCI-NSA-PVD/2015/371/385.  
El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de ISCOS y  
en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

