

AN0007228

BCRD



# Radiografía del trabajo y los salarios en República Dominicana 2021-2023

**ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS  
PARA EL DEBATE SOBRE  
DESARROLLO, BIENESTAR  
Y JUSTICIA SOCIAL**

---

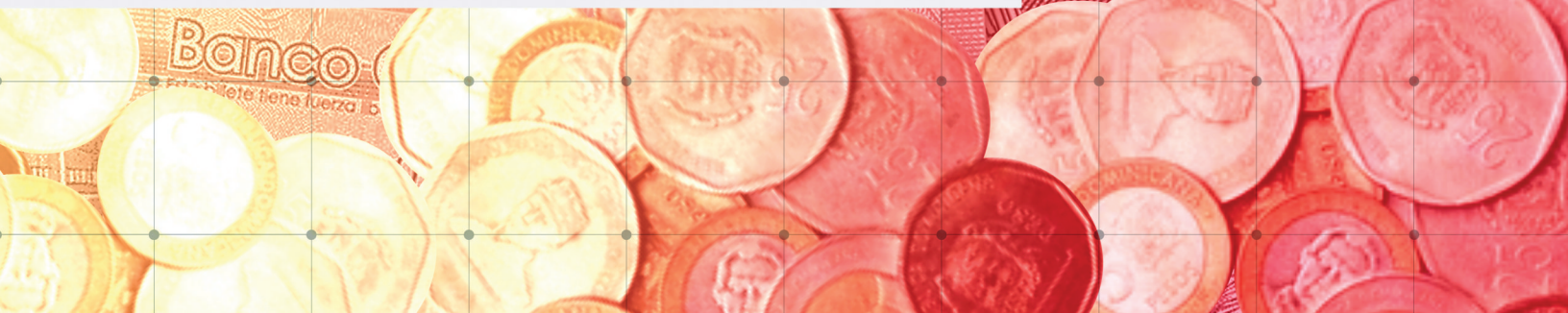
Matías Bosch Carcuro  
Francisco Alberto Tavárez Vásquez  
Perla Massiel Rosario Fabián

---



*Juan Bosch*

Fundación Juan Bosch





---

# Radiografía del trabajo y los salarios en República Dominicana 2021-2023

*Análisis y perspectivas para el debate sobre desarrollo,  
bienestar y justicia social*

---



*Juan Bosch*

Fundación Juan Bosch

**Autores:**



**Matías Bosch Carcuro/Investigador principal**

Licenciado en Ciencias y Artes Ambientales. Magíster en Ciencias Sociales mención Política y Magíster en Gestión y Políticas Públicas. Docente universitario e investigador sobre economía política, trabajo, desarrollo y seguridad social.



**Francisco A. Tavárez Vásquez/Investigador principal**

Licenciado en Economía de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD). Máster en Políticas Económicas y Máster en Finanzas Públicas para Países en Desarrollo. Docente universitario e investigador en áreas de finanzas públicas y mercado de trabajo.



**Perla Massiel Rosario Fabián/Análisis estadístico**

Economista egresada de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), con estudios en Diseño y Análisis Estadístico para Investigaciones.

**Diagramación:** Janley Rivera Mejías

**Diseño de cubierta:** Vivian Martínez Hart

**ISBN:** 978-9945-587-30-2

**Impresión:** Impresora Soto Castillo S. A.

**impreso en Santo Domingo, República Dominicana**



[juanbosch.org](http://juanbosch.org)



[fundacionbosch@gmail.com](mailto:fundacionbosch@gmail.com)



[fundacionjuanboschrd](https://www.facebook.com/fundacionjuanboschrd)



[FundacionJuanBosch](https://www.youtube.com/FundacionJuanBosch)



[fundacionjuanbosch](https://www.instagram.com/fundacionjuanbosch)

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES),  
de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD)

Junio de 2023



# 2023 Índice de contenidos

<b>Presentación</b>	11
<b>1. Introducción</b>	13
<b>2. Definiciones necesarias</b>	15
2.1 Marco jurídico sobre trabajo, salarios y derechos fundamentales	15
2.2 Sistema económico, modelo de desarrollo y desigualdades	17
2.3 Clase trabajadora	20
2.4 Explotación y sobreexplotación	20
2.5 Institucionalidad laboral	23
2.6 Trabajo digno	24
2.7 Salario digno	26
2.8 Sindicalización	28
2.9 Formalidad precarizante e informalidad	29
<b>3. Crecimiento, trabajo y salario</b>	31
<b>4. El empleo en República Dominicana</b>	34
4.1 Datos del empleo	34
4.2 Tejido y composición empresarial	35
4.3 Población ocupada: formalidad e informalidad en el empleo	37
4.4 Tasa de participación	40
4.5 Empleo a tiempo parcial: una vía a la precarización laboral	44
4.6 «Ninis»	48
4.7 Tasa de sindicalización	49
<b>5. Ganadores y perdedores</b>	52
5.1 Ingresos laborales nominales y reales	52
5.2 Masa salarial real versus PIB real	54
5.3.1 Sector Turismo	57
5.3.2 Sector Comercio	58
5.3.3 Sector Industrial	59

5.4	Brecha entre la remuneración salarial real y los beneficios netos reales de las empresas	60
5.5	Comparación salarios mínimos en la región	63
<hr/>		
<b>6.</b>	<b>Pobreza en el éxito</b>	<b>65</b>
6.1	Gastos versus ingresos de los hogares	65
6.2	Canasta Básica Familiar	66
6.3	Pobreza laboral	68
<hr/>		
<b>7.</b>	<b>Análisis de los ajustes salariales en el periodo julio 2021-febrero 2023</b>	<b>73</b>
7.1.	Incremento salarial de febrero 2023 del Sector Privado No Sectorizado (SPNS)	73
7.2.	El costo de la vida y su impacto en trabajadores de bajos salarios	75
7.3.	Ajuste potencial por nivel de inflación y productividad del trabajo	77
7.4.	Propuesta de ajuste salarial por productividad laboral e inflación acumulada 2000-2022 según tamaño de empresas y para sector turismo y zonas francas	78
7.5	Trabajadores suspendidos ante la pandemia: un subsidio generalizado para el gran empresariado	80
<b>Conclusiones</b>		<b>84</b>
<b>Recursos bibliográficos</b>		<b>91</b>



# Índice de gráficos y cuadros

Gráfico 1.	Crecimiento PIB vs. salario real (en porcentaje) .....	31
Gráfico 2.	PIB por hora trabajada 2021 (PIB en US\$ dólares constantes de 2017 en PPA). .....	32
Gráfico 3.	Tasa salarial baja (en % total ocupados formales e informales) .....	33
Gráfico 4.	Tasa global de participación por sexo (2017, 2019 y 2021). .....	35
Gráfico 5.	Población en edad de trabajar, población económicamente activa y población activa (2017, 2019 y 2021). .....	35
Gráfico 6.	Población ocupada por rama de actividad económica (2021). .....	36
Gráfico 7.	Cambio en el tejido empresarial de acuerdo a la Ley No. 187-17, por cantidad de empresas (2021) .....	38
Gráfico 8.	Cambio en el tejido laboral de acuerdo a la Ley No.187-17, por cantidad de trabajadores (2021) .....	38
Gráfico 9.	Reconfiguración tejido laboral considerando criterios de la Ley No. 187-17, por cantidad de trabajadores (junio, 2021). .....	39
Gráfico 10.	Movimiento en el tejido laboral tras la reclasificación empresarial criterios Ley No. 187-17 (2021) .....	40
Gráfico 11.	Total de ocupados (2016-2021) .....	40
Gráfico 12.	Población ocupada según grupo de empleo (2017, 2019 y 2021) .....	41
Gráfico 13.	Empleo creado según grupo de empleo (2017, 2019 y 2021). .....	42
Gráfico 14.	Ocupados formales e informales según categoría ocupacional (en % total ocupados por categoría ocupacional, 2021). .....	43
Gráfico 15.	Total de ocupados por rama de actividad (2021). .....	44
Gráfico 16.	Independencia de empleo a tiempo parcial por sexo (2010-2021) .....	45
Gráfico 17.	SUI: desocupación abierta (2017, 2019 y 2021). .....	46
Gráfico 18.	SU3: desocupación y fuerza de trabajo potencial (en % y total de la PEA). .....	46
Gráfico 19.	SU4: desocupación+subocupación+fuerza de trabajo potencial (2017, 2019 y 2021). .....	47



Gráfico 20.	Jóvenes sin empleo, educación o formación, «Ninis» (2010-2021) . . . . .	48
Gráfico 21.	Jóvenes sin empleo, educación o formación. Edades de 15-24 años (en porcentaje, 2021). . . . .	49
Gráfico 22.	Ocupados sector formal afiliados a un sindicato (en miles y % total ocupados). . . . .	50
Gráfico 23.	Total de densidad sindical (en porcentaje total ocupados) . . . . .	51
Gráfico 24.	Media ingreso laboral monetario nominal y real (por años, 2006-2021). .52	
Gráfico 25.	Media del ingreso laboral formal e informal (2006-2021). . . . .	53
Gráfico 26.	Masa salarial real agregada (en RD\$ millones/% del PIB real). . . . .	54
Gráfico 27.	Variación relativa masa salarial real-PIB real. . . . .	55
Gráfico 28.	Evolución de productividad laboral vs. ingreso laboral real (2000-2020). . .56	
Gráfico 29.	Evolución del salario real mensual (2000-2022). . . . .	56
Gráfico 30.	Evolución de productividad laboral vs. ingreso laboral real sector Hoteles, Bares y Restaurantes (2000-2022). . . . .	57
Gráfico 31.	Evolución del salario real mensual sector Hoteles, Bares y Restaurantes (periodo 2000-2022). . . . .	58
Gráfico 32.	Evolución de productividad laborar vs. ingreso laboral real sector Comercio (periodo 2000-2022) . . . . .	58
Gráfico 33.	Evolución del salario real mensual sector Comercio (periodo 2000-2022) . . . . .	59
Gráfico 34.	Evolución de productividad laboral vs. ingreso laboral real sector Industrial (periodo 2000-2022) . . . . .	59
Gráfico 35.	Evolución del salario real mensual sector Industrial (periodo 2000-2022) . . . . .	60
Gráfico 36.	Brecha salario real vs. beneficio neto real índice base (2008) . . . . .	62
Gráfico 37.	Participación salarial en costo venta e ingresos empresas (en % total) . . . .	62
Gráfico 38.	PIB per cápita regional en US\$ dólares corrientes (2022) . . . . .	64
Gráfico 39.	Salario mínimo en la región US\$ dólares mensuales (2022) . . . . .	64
Gráfico 40.	Ingreso y gasto promedio por hogar por quintil de ingreso (2021) . . . . .	66
Gráfico 41.	Relación canasta básica promedio sobre salarios mínimos (por categoría de empresa, 2023). . . . .	67
Gráfico 42.	Porcentaje de personas que residen en un hogar en condición de pobreza y no pobreza (2016-2021). . . . .	68
Gráfico 43.	Porcentaje de personas que residen en un hogar con ingreso laboral per cápita por debajo línea de pobreza (2016-2021). . . . .	69
Gráfico 44.	Porcentaje de mujeres en un hogar con ingreso laboral	



	per cápita por debajo línea de pobreza (2016-2021).....	69
Gráfico 45.	Porcentaje de hombres en un hogar con ingreso laboral per cápita por debajo línea de pobreza (2016-2021).....	70
Gráfico 46.	Porcentaje de personas que residen en un hogar con ingreso laboral per cápita por ocupación principal debajo línea de pobreza (2016-2021).....	70
Gráfico 47.	Porcentaje de hombres en un hogar con ingreso laboral por ocupación principal per cápita por debajo línea de pobreza (2016-2021).....	71
Gráfico 48.	Porcentaje de mujeres en un hogar con ingreso laboral por ocupación principal per cápita por debajo línea de pobreza (2016-2021).....	71
Gráfico 49.	Ajustes salarios mínimos nominales (julio 2021-febrero 2024).....	74
Gráfico 50.	Ajuste real salarios mínimos (julio 2021-febrero 2024).....	74
Gráfico 51.	Variación interanual del IPC mensual últimos 12 meses (% enero 2019-febrero 2023).....	75
Gráfico 52.	Inflación interanual por grupo de bienes (en %, julio 2021-febrero 2023).....	76
Gráfico 53.	Inflación interanual en quintiles (en %, julio 2021-febrero 2023).....	76
Gráfico 54.	Salarios mínimos de ajustarse por productividad (en RD\$ mensual)....	77
Gráfico 55.	Salario mínimo fijado por Comité Nacional de Salario vs. ajustado por inflación y productividad laboral acumulada (2000-2022).....	78
Gráfico 56.	Salario mínimo turismo fijado por Comité Nacional de Salario vs. ajustado por inflación y productividad acumulada (2000-2022).....	79
Gráfico 57.	Salario mínimo fijado por Comité Nacional de Salario vs. ajustado por inflación y productividad laboral de las Zonas Francas (2000-2022).....	80
Gráfico 58.	Trabajadores suspendidos con cobertura de emergencia en pandemia, según mes (2020).....	81



Cuadro 1.	Total de ocupados según grupo de empleo y sexo (2021) .....	42
Cuadro 2.	República Dominicana: total de ocupados según grupo de empleo categoría ocupacional (2021).....	43
Cuadro 3.	Ingreso promedio mensual en relación con canasta básica promedio (en RD\$ pesos) .....	67
Cuadro 4.	Porcentaje de ocupados en el sector formal y en su ocupación principal con un ingreso laboral per cápita del hogar por debajo de la línea de pobreza (2016-2021).....	72
Cuadro 5.	Trabajadores suspendidos que mantuvieron su cobertura de emergencia durante la pandemia por tamaño, según mes (2020).....	81
Cuadro 6.	Estimado gasto por subsidio FASE (marzo-diciembre 2020) .....	82
Cuadro 7.	Transferencias de fondos ARS privadas y públicas desde el Fondo de Atención a la Salud de las Personas para cubrir Seguro Familiar de Salud de Empleados Suspendidos (marzo 2020-febrero 2021).....	83



# Presentación

La presente investigación titulada *Radiografía del trabajo y los salarios en República Dominicana 2021-2023*, representa un extraordinario esfuerzo investigativo por parte de la Fundación Juan Bosch y la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES), de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD).

De lo que se trata en esta radiografía del trabajo, es de analizar y auscultar, en toda su dimensión, la dinámica que representa el «trabajo» como principal fuente y factor generador de riqueza en el actual modelo económico dominicano.

Históricamente, el trabajo ha desempeñado un papel fundamental en la vida material y personal de la gente. Los trabajadores (as) pasan gran parte del tiempo en su lugar de trabajo, lo que lo convierte en un espacio significativo para su desarrollo personal, profesional y social. Es por ello, que entender la dinámica del «trabajo» como fuente generadora de valor y riqueza se convierte en un tema de creciente interés para investigadores, profesionales, diseñadores de políticas públicas, líderes empresariales y público en general.

República Dominicana ha experimentado un crecimiento económico significativo en las últimas décadas, convirtiéndose en uno de los destinos más atractivos para la inversión extranjera en sectores claves como el turismo y las zonas francas industriales en la región. Sin embargo, paralelamente con ese alto crecimiento, el país enfrenta desafíos persistentes en términos de desigualdad salarial y condiciones laborales, y muchos de los trabajadores dominicanos se enfrentan a salarios bajos, falta de seguridad laboral y dificultades para acceder a empleos formales y bien remunerados.

Al explorar esta *Radiografía del trabajo y los salarios en República Dominicana 2021-2023*, se brinda una visión completa y actualizada de la situación laboral en el país, destacando tanto los logros como los desafíos que enfrenta la fuerza laboral dominicana.

Sin lugar a duda, en esta investigación se analizan los distintos aspectos del mercado laboral dominicano, incluyendo la tasa de desempleo, el empleo informal, la brecha salarial, el trabajo digno, el tejido y composición empresarial, y las políticas gubernamentales relacionadas con el trabajo y los salarios, entre otros temas relevantes de interés nacional y de políticas públicas.

Dr. Antonio Ciriaco Cruz

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES)  
Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD)





# 1. Introducción

Hablar sobre salarios, pobreza laboral u organización sindical en el país resulta ser prácticamente un anatema en el discurso económico. Es costumbre ya instituida que, desde los informes oficiales o de entidades comprometidas con el modelo imperante, se tenga una percepción exitista, una comprensión de la pobreza por fuera del orden económico, una mirada romántica sobre el empleo formal y el emprendimiento, y que el bienestar económico tenga como eje el crecimiento de la producción. Escasamente se discuten las condiciones de vida de la gente y, en particular, del principal instrumento para mejorarlas: los ingresos laborales y la protección de sus derechos en el ámbito del trabajo, en el marco del desarrollo de los derechos económicos y sociales en general.

El tema salarial y las condiciones del trabajador en el mercado laboral se conciben y discuten partiendo del marco de un «insumo productivo» y «costo laboral», y no como las bases en que se desempeña y retribuye la fuerza de trabajo, que es la condición indispensable y fundamental de todo proceso productivo, de generación de riqueza y ganancias, y determina dentro de una economía capitalista las posibilidades de un desarrollo con bienestar, inclusión, paz social, seguridad y progreso cualitativo real, además de la existencia (o no) de un mercado interno para la propia dinámica de la producción, transacción de bienes y servicios, y obtención de beneficios.

Todo esto, por cierto, es a la vez fundamental para hablar de un Estado social y democrático de derecho, toda vez que en una economía de «riqueza hacia arriba y hacia afuera, y pobreza hacia abajo y hacia adentro», no puede existir ciudadanía efectiva y sustancial, es decir, personas iguales en derechos, dignidad y deberes, que se sientan y reconozcan en una comunidad cohesionada y legítima a la cual pertenecer, en la que participan equitativa y suficientemente del esfuerzo colectivo, y de la misma forma se organizan, se informan y participan de manera activa y autónoma en la toma de decisiones de la sociedad.

República Dominicana vive en una verdadera «**trampa de salarios bajos**», caracterizada por la reversión del salario real, alta pobreza salarial estructuralmente dada, derechos negados o mercantilizados, y deterioro de la capacidad organizativa de la clase trabajadora, a la que es pertinente mantener en el lugar de mayor subordinación posible.

En un escenario de sostenida debilidad relativa de la clase trabajadora, la capacidad de lobby de los gremios empresariales y su poder mediático han inclinado a su favor la balanza de la correlación de fuerzas, incluyendo los espacios de discusión y fijación de los salarios mínimos, los tributos o la seguridad social. La persecución de facto a la sindicalización, la estigmatización de los sindicatos y centrales de trabajadores, así como de toda lucha en pos de derechos sociales y mejores condiciones de trabajo, ha sido la punta de lanza de una embestida que persigue minar la capacidad de reacción de los trabajadores y con ello se mantienen deprimidos los ingresos laborales a pesar del buen desempeño macroeconómico del país.

Cuando la situación se pone un poco más difícil para justificar esta realidad tan perjudicial para la clase trabajadora, se echa mano a la vieja pero no por eso poco repetida teoría vulgar neoclásica, en que toda mejora en los salarios y condiciones de



trabajo «aumentará los costes, generará desempleo y aumentará la inflación», como si alguna vez se hubiera visto que el desempleo y subempleo estructural de la economía dominicana o sus procesos inflacionarios hubiesen tenido como causa alguna conquista de la clase trabajadora y de la mayoría productiva.

Contrario al discurso dominante, no hay evidencia fáctica ni estadística de que un aumento de salarios nominales se traduzca en efectos inflacionarios claros para países, incluso donde se ha efectuado un incremento real de los salarios, como es el caso de los Estados Unidos. El mismo Fondo Monetario Internacional (FMI), ha indicado en recientes estimaciones de su informe «Panorama de la economía mundial», actualizado a febrero de 2023 en su blog oficial, lo siguiente:

**[...] solo unos pocos episodios con dinámicas como las de las economías avanzadas durante la recuperación posterior a la pandemia fueron seguidos por espirales de precios y salarios, definidas como períodos sostenidos de aceleraciones tanto de precios como de salarios nominales<sup>1</sup>.**

El escenario planteado para nada responde a una realidad fortuita, ni a «leyes de la economía», sino que obedece a la concentración y expatriación de la riqueza, que se vincula al rentismo de la economía dominicana y a la ausencia de un Estado que trace políticas para el bienestar, la equidad y la justicia socioeconómica. Se trata de evitar o desviar el debate de fondo en aras de la siempre engañosa y aséptica pretensión técnica que, en procura de una inexistente neutralidad, favorece el lado más fuerte de la puja por la distribución de la riqueza, recayendo en argumentos que profundizan la hegemonía del relato gran-empresarial.

En tal sentido, lo conveniente en la discusión salarial es descargarse de ideas preconcebidas y medir relaciones y resultados entre la economía real y las condiciones salariales; solo así podremos encontrar respuestas a la necesidad de un crecimiento para el bienestar.

Este documento presenta datos sobre la situación del trabajo y el salario en la República Dominicana, caracterizando las condiciones de la clase trabajadora y las claves de por qué una mayor generación de riqueza y acumulación de ganancias no se refleja en mejores condiciones de vida, desarrollo, bienestar, seguridad, paz, inclusión ni en cohesión social.

Se persigue con su publicación la problematización y la puesta en escena de un tema que ha sido edulcorado, excluido y mantenido inalterado por la política económica. Se pone ante la atención de sus lectores la depresión del salario y por tanto de los ingresos laborales, con sus efectos sobre la vida real de las personas y los hogares, incluso con indicadores básicos como el costo de la vida. Se pone de relieve la desconexión entre acumulación, aumento de la producción y la productividad laboral y los rendimientos salariales, lo cual retrata una realidad de abierta sobreexplotación del trabajo. Y se señala la indefensión de la clase trabajadora dominicana, es decir, de la inmensa mayoría de los dominicanos y dominicanas.



<sup>1</sup> IMF Blog, 2023.

## 2. Definiciones necesarias<sup>2</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 decir, es una discusión técnica, pero es, sobre todo, ética y política.

Esto implica que se fundamenta en datos, pero también en las premisas, concepciones, paradigmas y principios rectores de quienes participan en el debate, y principalmente de su posición en las relaciones de poder y de sus intereses.

Estos intereses deberían ser transparentados, y el uso de los conceptos y de los términos debe ser riguroso y fundamentado, para no correr el peligro de usarlos de manera meramente retórica, incluso tergiversando su sentido.

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.

### 2.1 Trabajo, salarios y derechos fundamentales

La Constitución dominicana promulgada en 2010 (reformada en 2015), declara que «la República Dominicana es un Estado Social y Democrático de Derecho, el cual está 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» (Artículo 7).

Es decir, el trabajo es uno de los fundamentos de la conformación y existencia del Estado, el cual, a su vez, tiene como función esencial «la protección efectiva de los derechos de la persona», entre los cuales se incluyen: «el respeto de su dignidad y la obtención de los medios que le permitan perfeccionarse de forma igualitaria, equitativa y progresiva, dentro de un marco de libertad individual y de justicia social [...]» (Artículo 8).

La Constitución define un régimen económico, y establece sus principios rectores, siendo los dos primeros aquellos que declaran que dicho régimen «se orienta hacia la búsqueda del desarrollo humano» y «se fundamenta en el crecimiento económico, la redistribución de la riqueza, la justicia social, la equidad, la cohesión social [...]» (Artículo 217), y que se procurará «un crecimiento equilibrado y sostenido de la economía, con estabilidad de precios, tendente al pleno empleo y al incremento del bienestar social, mediante utilización racional de los recursos disponibles, la formación permanente de los recursos humanos y el desarrollo científico y tecnológico» (Artículo 218).

<sup>2</sup> Esta sección se nutre y reproduce fundamentalmente contenidos de los informes: 1) *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*, publicado por el Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo (ISCOS) y Fundación Juan Bosch, bajo el auspicio de la Unión Europea en 2019, y 2) «*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*, publicado por la Fundación Juan Bosch y la Fundación SOL en Santo Domingo, República Dominicana, en 2015.



Además, el trabajo en la Constitución está definido dentro de los deberes y derechos fundamentales, y como tal está caracterizado.

Por un lado, es un deber, en tanto que «responsabilidad jurídica y moral, que obliga la conducta del hombre y la mujer en sociedad», el cual se define como «dedicarse a un trabajo digno, de su elección, a fin de proveer el sustento propio y el de su familia para alcanzar el perfeccionamiento de su personalidad y contribuir al bienestar y progreso de la sociedad» (Artículo 75).

Y es un derecho fundamental, el cual obliga al Estado a proteger y asistir a las personas en su ejercicio y «fomentar el empleo digno y remunerado», junto con «el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado» (Artículo 62).

La Constitución, en el mismo articulado citado, señala que el Estado deberá garantizar:

- 1) El salario justo y suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.
- 2) La igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo, así como 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.
- 3) El derecho a la libertad sindical y su organización libre y democrática, 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. Asimismo, el derecho de trabajadores a la huelga y de empleadores al paro de las empresas privadas.
- 4) La adecuada regulación de las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los salarios mínimos y sus formas de pago, la participación de las y los trabajadores en los beneficios de la empresa, así como del trabajo informal, a domicilio y cualquier otra modalidad.

Por su parte, la ley específica en esta materia, el Código de Trabajo establecido en 1992, consta de principios rectores, entre los cuales cabe destacar los siguientes:

- 1) El trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado, y sus fines esenciales son el bienestar humano y la justicia social (Principio I).
- 2) La cooperación entre el capital y el trabajo son la base de la economía nacional (Principio III).
- 3) Son derechos básicos de los trabajadores la libertad sindical y el disfrute de un salario justo, entre otros (Principio XII).
- 4) Existen los mismos derechos y obligaciones entre mujeres y hombres trabajadores (Principio X).





## 2.2 Sistema económico, modelo de desarrollo y desigualdades

Un sistema económico puede resumirse como la estructura que tiene una economía respecto de la producción de bienes y servicios, la asignación de sus recursos, así como 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 sistema económico capitalista, que tiene escala global.

Aunque el sistema capitalista no se desarrolla de la misma manera ni al mismo tiempo en todas partes y hay modelos de desarrollo alternativos, las relaciones económicas internacionales juegan un papel preponderante en su posibilidad de subsistencia y, con la globalización del capitalismo, desde su expansión en la época de las conquistas hasta el presente, los distintos sistemas o modos de producción están definitivamente supeditados y subordinados a la lógica capitalista, en la cual impera la ley del valor, es decir, que la fuerza de trabajo se materializa en mercancías que se intercambian según un valor de intercambio, no un valor de uso (su valor para responder a necesidades humanas), y el valor añadido es apropiado en forma de ganancia para quienes ostentan la propiedad sobre la producción, a la vez que se acumula y reproduce en más capital, trabajo y valor. En estas condiciones, el trabajo se realiza bajo el régimen de propiedad y autoridad que no está en manos de quien trabaja.

En el modelo de desarrollo de una economía capitalista es tan relevante lo que se produce y cómo se produce (su matriz productiva), como la apropiación de los frutos de esa producción (la división del trabajo y distribución de la riqueza producida). La relación entre capital y trabajo es el conflicto fundamental, pues hay una clara relación entre quienes tienen y quiénes no tienen control sobre la producción y el valor generado: el bienestar de unos pocos se da a expensas de otros.

Un aspecto muy relevante para valorar es la matriz productiva. La matriz productiva de una economía 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) y 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.

Pero, además, como se verá más adelante, la industrialización en las últimas décadas se puede dar en el marco de cadenas de valor (zonas francas, transnacionales del turismo) en que a los países como República Dominicana se les asigna un rol en la división del trabajo, en el que este proceso no se traduce en desarrollo tecnológico, en acumulación interna ni en mejor cualificación ni retribución al trabajo, pese a altos niveles de productividad y de ganancias.

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

La repercusión social de este cambio de modelo se puede ver como un resultado de lo que Hidalgo Capitán (2005) llama el nuevo modelo multiexportador implantado en América Latina mediante el modelo de desarrollo de reformas de ajuste estructural, señalando un tipo de «competitividad espuria», en la cual «las exportaciones se basan en mercancías y servicios de bajo valor agregado y bajo contenido tecnológico», en condiciones de «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».

Otros autores apuntan que el hecho de que las zonas francas o 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).

Esto es cónsono con el proceso de «descentralización productiva» en la globalización, a saber: «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 del neoliberalismo como el eminente Milton Friedman, idealizan estos nuevos procesos del capitalismo y los 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).**

Por otra parte, una economía especializada (total o parcialmente) 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 el sector secundario. Es decir, una economía que no requiere de procesos tecnológicos importantes ni cadenas de valor internas 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 y tasas de interés en la esfera de la circulación, la intermediación financiera, y bienes fundamentales y altamente concentrados como la tierra.

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).

Entonces, ¿son el sistema económico y el modelo, las relaciones sociales condensadas en estos, los que fabrican la desigualdad? Dados los planteamientos previos, si existe una



desigualdad que genera pobreza no es porque exista bajo empleo o baja rentabilidad en la economía sino, fundamentalmente, porque existe un sistema, unas estructuras y un modelo que establecen una apropiación desigual del fruto del trabajo, fuente de la riqueza socialmente producida, de modo que es importante preguntarse cómo se distribuye el excedente económico producido y si existen mecanismos apropiados de redistribución para compensar la desigualdad que ya se da en la esfera de la producción y la circulación de bienes y servicios.

### 2.3 Clase trabajadora

De acuerdo con Martha Harnecker (1972), «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 en función de la propiedad de 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. Es decir, cuya subsistencia está objetiva y sistemáticamente condicionada por la concentración y centralización del capital, los medios de producción y las relaciones de poder social-político.

### 2.4 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). 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, es decir, aquella en que el tiempo trabajado supuestamente es remunerado en función de su valor.

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 en una mercancía se llama «valor de cambio» y la clase trabajadora vende como mercancía su fuerza de trabajo, es decir, su capacidad de trabajar y crear valor nuevo con medios de producción y materias primas disponibles. El valor de cambio de la fuerza de trabajo



sería el tiempo socialmente necesario para producirla, o sea, producir todo aquello necesario para que el trabajador o la trabajadora existan y se reproduzcan (alimentos, vivienda, salud, etc.).

Pero en el proceso de trabajo, el ser humano agrega un plusvalor a los bienes que él o la 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 de la fuerza de trabajo establecido en el mercado de trabajo, de acuerdo con 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. Si bien la jornada de trabajo tiene un precio, que es el salario, durante esta el trabajador y la trabajadora producen mucho más que lo necesario para pagar ese precio, es decir, hay un tiempo de trabajo que, en realidad, no es retribuido y que es valor apropiado por quien ostenta la propiedad sobre la producción.

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 (al propietario o propietaria del capital) 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.

Para Pérez Soto (2018) se puede hablar de «explotación» a secas, cuando el salario devengado cubre el costo de reproducción de la fuerza de trabajo, es decir, 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.

La explotación absoluta conlleva extender la jornada de trabajo para aumentar el tiempo de trabajo no pagado, o directamente disminuir los salarios, extrayendo así más valor del trabajo.

La explotación absoluta (caracterizada por jornadas excesivas, 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. Las medidas inflacionarias son, por cierto, una vía indirecta para efectuar explotación absoluta dado que, en sus efectos, deprime los salarios reales.

Cuando el salario recibido está por debajo del costo de reproducción de la fuerza de trabajo, la situación se puede llamar de «sobreexplotación». 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 enfermen y mueran por padecimientos totalmente evitables, deterioro de la vida, alta mortalidad materna e infantil, o el auge de la violencia delictual.

De manera simple, 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 cambio, la explotación relativa capitalista se diferencia de las formas conocidas de esclavitud o trabajos forzados, o lo que ocurría en los albores de la Revolución Industrial. 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. Es aquella en que el plusvalor extraído es mayor, gracias, por ejemplo, a la tecnificación y eficientización de los procesos, sin necesidad de materialmente obligar a trabajar más o ganar menos. La explotación relativa implica que gracias, por ejemplo, a la mejora tecnológica o expansión de los mercados, se puede extraer más valor sin alterar las condiciones previas o, incluso, aumentar los salarios u otorgar determinados beneficios.

La explotación relativa es ampliamente conocida como la realidad que viven muchos trabajadores en los sectores industriales de alta productividad, y aquellos/as 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).

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.

Algo importante es que explotación en general, explotación absoluta, explotación relativa y sobreexplotación no son categorías valóricas o subjetivas, sino que se pueden verificar y medir matemáticamente. Por ejemplo, en una economía donde la ganancia



como proporción del PIB aumenta, y aumenta también la inversión de capital sobre el PIB, necesariamente tiene que haber ocurrido un aumento de la explotación de la fuerza de trabajo para elevar el rendimiento del capital invertido y que no disminuya la tasa de ganancia sobre el mismo.

También debe aumentar la tasa de explotación allí donde ha habido incrementos de la productividad y del PIB sin que aumenten los salarios en la misma proporción. Otra forma sofisticada de aumentar la tasa de explotación y con ello aumentar la ganancia extraída, es desvalorizando a la fuerza de trabajo, por ejemplo, al aumentar la productividad y abaratar los bienes de consumo o, como ya se dijo, de forma más violenta, con procesos de inflación que deprimen los salarios sin alterar su monto nominal.

## 2.5 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 y desigual, dado que una de las partes es propietaria de los medios de producción y está en capacidad de comprar fuerza de trabajo, y otra parte solo tiene su fuerza de trabajo (cualificada o no) para vender. Esto es así en términos estructurales y a escala social, no circunstancial ni temporal ni individual.

Además, es común que los Estados 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 Wyldler, 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» (Wyldler, 2007). Si la globalización es del modo capitalista de producción y es a escala planetaria, pues las condiciones de este modo de producción serán también a dicha escala, en que los actores no 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).

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 gran-patronal y que graviten de manera tan notoria en la discusión de las reformas a la legislación laboral, a los tributos o a la seguridad social, pero, además, logren que se someta a todos los trabajadores a categorías laborales y salariales claramente reñidas con los mínimos éticos y constitucionales de dignidad, derechos humanos, económicos y sociales.

Llama la atención, más aún, la insistencia en el supuesto alto «costo laboral», cuando los salarios son bajos, la conflictividad laboral es prácticamente nula y la «seguridad social» es un claro negocio a merced de la industria financiera. Y claramente salta a la vista preguntarse sobre por qué un tejido empresarial mayoritariamente compuesto por micro, pequeñas y medianas empresas (98.7 % a 2022, según estadísticas del Sistema Dominicano de Seguridad Social), 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 otorga el título absoluto (y por cierto neutral) de representar al «sector empleador», se le trata de manera uniforme y se le da tanta preeminencia a las posiciones que defiende un segmento superminoritario del mismo, tal y como se verá en las estadísticas analizadas en el presente documento?

## 2.6 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 en sus características, es justamente el trabajo el vínculo social fundamental y es la fuente de todo nuevo valor creado en la economía. Es así como, dentro de los límites del sistema capitalista, el debate actual gira en torno a «cómo debiese ser».





La Organización Internacional del Trabajo (OIT) introdujo en 1999 la noción de «trabajo decente» (Espinoza, 2003). Esta noción ha avanzado hasta convertirse en un programa desde 2008 (el Programa de Trabajo Decente), con objetivos estratégicos muy claros: (1) crear trabajo, (2) garantizar los derechos de los trabajadores, (3) extender la protección social y (4) promover el diálogo social. A 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» (OIT).

La concepción del trabajo decente de la OIT se fundamenta 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 concepto 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 intercambia por dinero, un bien de comercio (mercancía), sino que es una actividad más amplia y fuente de dignidad de las personas. Sin embargo, es obvio que el trabajo se vende, es decir, no se puede evitar que sea convertido en una mercancía; de ese modo, el objetivo de la regulación que promueve la Organización Internacional del Trabajo es el de «poner límites a su nivel de mercantilización». De acuerdo con esto, el trabajo no puede darse 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 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. El concepto de trabajo digno «se centra en una comprensión de la actividad laborativa humana como no-mercantil y no-individual [...] 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.

En todo caso, 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 incoherente oponerse al trabajo decente), pero dicho objetivo queda superado a través de la búsqueda de la generación de otro tipo de relaciones sociales, unas que no sean de explotación.

La concepción del trabajo digno es una cuestión fundamentalmente política, que cuestiona el fundamento de la organización social capitalista, aunque nace en su seno.



La idea de «trabajo decente» busca la regulación de la actividad trabajo para lograr «menos explotación» o que la explotación absoluta se parezca más 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).

## 2.7 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 (es decir el valor producido y tiempo entregado de la fuerza de trabajo y que no es retribuido), 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).

Esto quiere decir que las empresas, tienen una posición privilegiada para determinar las condiciones de «compra» hacia la fuerza de trabajo disponible. Ello se da fundamentalmente por la concentración económica de las industrias y por el bajo poder que tienen los trabajadores. En los hechos, esto resulta en fijación de contratos unilaterales de trabajo (en la mayoría de los casos) y una presión de los salarios hacia la baja (en el entendido de que los propietarios del capital buscan minimizar los costos de producción). En este contexto, la fijación de salarios mínimos normativos (por Ley o por acuerdos contractuales) en la práctica termina funcionando como una herramienta que desfavorece al trabajador para apoyar la valorización del capital.

El salario mínimo es un concepto transversalmente desarrollado y reconocido. Dentro de ello, destacan los Convenios 26 y 131 de la Organización Internacional del Trabajo. En ellos se entregan lineamientos para los mecanismos de fijación de salarios mínimos e impulsa su fijación. Otra expresión se encuentra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en su artículo 23, que establece el derecho al trabajo libremente elegido y en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; el igual salario por igual trabajo; el derecho a la organización y actividad sindical, y, en el inciso (3), el «derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana [...]».

Finalmente, y siguiendo la misma línea, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de 1966, también reconoce el salario justo como un derecho, estableciendo que toda persona tiene derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren una remuneración que proporcione, como mínimo:



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

Al analizar las relaciones entre trabajo y pobreza en los embates contra los trabajadores en la nueva etapa del 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 autoexplorarse (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, vestimenta), como el acceso a la salud, la educación, el transporte, el ocio y la cultura, así como lo necesario para enfrentar eventualidades.

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

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 ni 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 Constitución, 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 establece 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 dicta 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». También se hace uso oportuno de la conocida figura «espiral inflacionaria». Se desconoce, hasta ahora, cuáles son las evidencias y procedimientos científicos y no meramente de correlación de intereses y fuerzas que el Comité Nacional de Salarios utiliza para la determinación de estos indicadores.

Un aspecto del llamado «costo laboral» dominicano que suele estar sometido a discusión es el auxilio de cesantía, o indemnización por término unilateral y no justificado del vínculo contractual por parte del empleador. Claramente, la insistencia en eliminarlo o disminuirlo es una discusión sobre el abaratamiento de la fuerza de trabajo en general y del despido en particular. Pero, 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, y las discusiones solo apuntan a forzar aún más las condiciones de explotación absoluta y vulnerabilidad de la clase trabajadora.

## 2.8 Sindicalización

Con el término sindicato, como señala Enrique de la Garza (s/f), se designa a las organizaciones de trabajadores asalariados que los representan frente a sus empleadores. Pero, como señala el mencionado 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 (Dasten, 2013).



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, siendo el sindicalismo un agente activo en la redistribución del ingreso,

Al respecto, varias investigaciones han detectado la existencia de una relación causal estrecha y directa entre el desplome de la actividad sindical, de la negociación colectiva en particular y el incremento en las desigualdades salariales. (Durán, 2011). 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 sujeto colectivo de derechos (sindicatos) y el nivel de desigualdad.

## 2.9 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». Es decir, que la formalidad laboral no sea garantía de condiciones dignas de trabajo y de vida.

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

La formalidad precarizante es un fenómeno que indica, en palabras simples, que no basta con un empleo sea «formal» para que sea un empleo protegido (que cumpla con los atributos de contrato formal indefinido con protección laboral, y que tenga las condiciones en que la fuerza de trabajo pueda no ser sobreexplotada y reproducirse en condiciones decentes).

Existe formalidad precarizante cuando, aun en un trabajo formal, existen características de precariedad tales como subcontratación, empleo parcial, subempleo 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 y/o dejan en la desprotección de seguridad en el trabajo y seguridad social.

Así las cosas, 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.



Dado que la «amenaza» de la «informalidad» es uno de los principales argumentos que utiliza el sector gran-empresario para llevar a cabo una «flexibilización» y que una reforma a la ley laboral puede ser políticamente difícil, la precarización es una estrategia para despojar de los pocos derechos disponibles, en lo que se dan las condiciones para profundizar mayores conquistas para el gran capital en detrimento de la fuerza de trabajo y el interés general.

Los motivos que argumenta la gran empresa es que el Código de Trabajo 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 laboral, 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 2007, hacen ya 16 años, se publicó un informe realizado por el Banco Central y el Banco Mundial (SEEPYD, 2007), el cual 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.**

**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.**

**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.**

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 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:

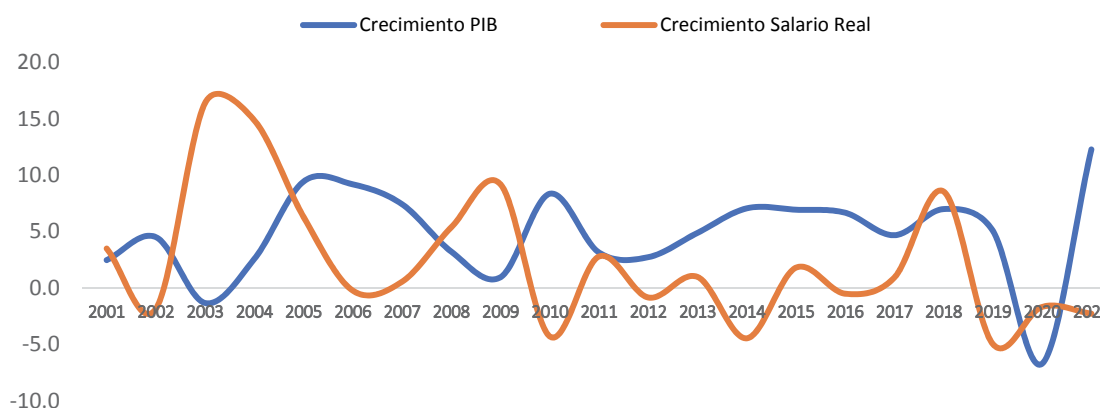
**El objetivo de lograr un mayor nivel de empleo y de mejor calidad no debe circunscribirse a reducir el empleo informal, sino abarcar también a elevar la calidad del empleo en el sector formal. En definitiva, esto requiere aumentar el nivel de productividad en el sector formal y en la economía en su conjunto.**



### 3. Crecimiento, trabajo y salario

Si algo ha identificado el desempeño económico de República Dominicana son sus tasas de crecimiento económico envidiables para cualquier economía regional y hasta mundial en los últimos 20 años. En promedio, desde el año 2000 al 2021, la tasa de crecimiento fue de 4.8 % promedio anual. En los últimos 10 años (2010-2021), según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la producción por trabajador en dólares constantes de 2010 ha crecido en promedio 2.5 % (ILO Stat, 2022).

**Gráfico 1**  
Crecimiento PIB vs. salario real (en porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Central de la República Dominicana (BCRD)

Como se puede ver en el Gráfico 1, el PIB ha crecido de manera sostenida, pero el salario real no ha corrido con la misma suerte y su tendencia es a reducirse y/o estancarse. La correlación entre crecimiento del PIB y salarios reales en el periodo 2001-2021 fue negativa (de -0.33), lo que indica estadísticamente que mientras el PIB crece favorablemente, los salarios van en sentido contrario.

Mientras el PIB crece de forma sostenida, el nivel de salario real tiende a no reflejar el empuje de la producción agregada y la producción por trabajador, sugiriendo con ello un desfase distributivo que se ha saldado con pobreza laboral e ingresos insuficientes que no alcanzan para cubrir necesidades básicas, e indica que ha aumentado la concentración del ingreso y de la ganancia en el sector patronal.

Una de las ideas fundamentales de la propia teoría neoclásica, esto es, de la teoría a favor de los dueños del capital y que justifica las políticas que se aplican en la mayor parte de países, incluyendo República Dominicana, es que un incremento de la productividad del trabajo (la producción medida en valores monetarios por horas de trabajo de la fuerza laboral) debería reflejarse en un incremento de los salarios reales.

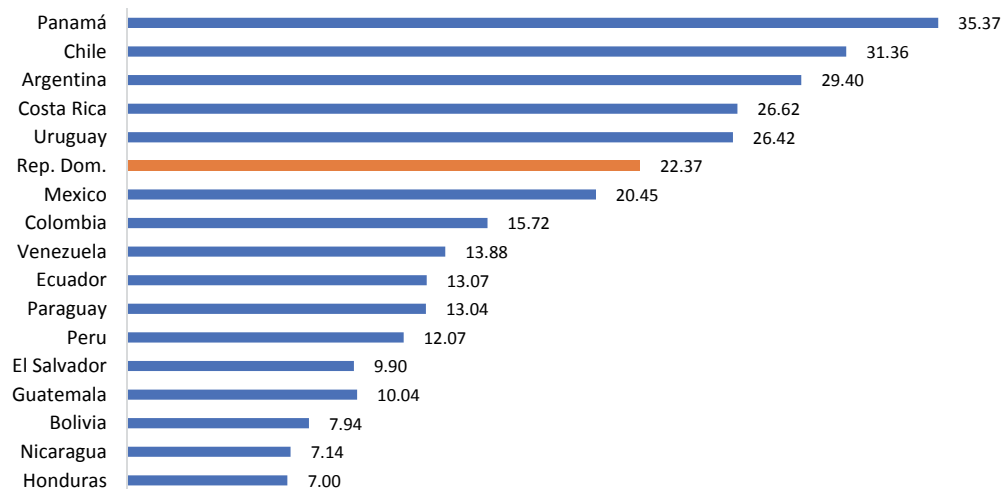


En el caso dominicano la productividad laboral no ha reflejado esta vinculación que sustenta dicha teoría económica y hay una desconexión e, incluso, una relación inversa entre el crecimiento de la productividad laboral y los salarios reales.

Como puede observarse en el Gráfico 2, con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el 2021 República Dominicana fue el sexto país con mayor PIB por hora trabajada de una muestra de países de la región de América Latina y el Caribe (ALC).

A pesar de este resultado en productividad laboral relativa, por encima del promedio regional (US\$17.75/PIB hora), los salarios tanto nominales como reales se mantienen por debajo del promedio regional y, como veremos más adelante, ubicados en los últimos peldaños regionales en cuanto a ingresos laborales.

**Gráfico 2**  
**PIB por hora trabajada 2021**  
 (PIB en US\$ dólares constantes de 2017 en PPA)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Un indicador revelador generado por la OIT es la tasa de salarios bajos, la cual indica la proporción de asalariados cuya remuneración por hora están por debajo de la media de los salarios en la población. Esta tasa refleja la rigidez e incluso regresión de los salarios con relación al crecimiento de la economía.

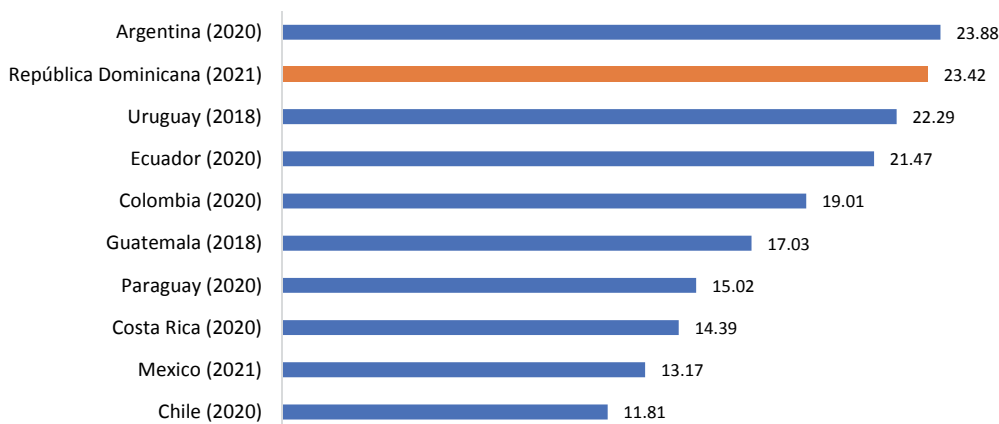
Para el año 2021, la tasa de salarios bajos para República Dominicana fue de 23.42 % del total de asalariados, lo que ubica al país entre los Estados de más alto nivel en cuanto a este indicador (ver Gráfico 3).

La tasa de salarios bajos fue más elevada en mujeres (25.0 %) que en hombres (21.9 %) en el año 2021. Este resultado empeoró en 2021 con relación al año 2020 en 0.3 puntos porcentuales para el caso de las mujeres dominicanas ocupadas. En 2016 llegó a registrar un 29.4 % entre las mujeres.





**Gráfico 3**  
Tasa salarial baja  
(en % total ocupados formales e informales)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT

La condición de salarios bajos de la economía dominicana, a pesar del sostenido crecimiento, revela la incapacidad del modelo económico para acompañar el resultado de su incremento, acumulación y reproducción, con el rendimiento de la renta del trabajo. La desigualdad y los niveles de pobreza resisten el impacto del desarrollo económico, siendo funcional a la lógica de acumulación de los sectores económicos dominantes, cuya competitividad se ha asentado en el bajo precio (salario) de la fuerza de trabajo y en los beneficios vía exoneración de tributos.

Los resultados en cuanto a pobreza salarial se ven igualmente afectados por una política fiscal y monetaria —aquella que incide en la carga de impuestos y gastos, así como de acceso al crédito—, que lejos de ir subsanando desigualdades, las reproduce a través de los impuestos al consumo que, como el ITBIS y otros gravámenes indirectos, se han demostrado inefectivos para lograr efectos redistributivos que los salarios, por ser tan bajos, no pueden lograr.



## 4. El empleo en República Dominicana

Para evaluar el mercado laboral y, con ello, el empleo, es pertinente conocer indicadores que nos permitan llegar a una aproximación de su realidad. En ese sentido, a continuación, se presentan algunos datos que permiten entrar en el mundo del trabajo y exponer con ello su dinámica, condición y perspectivas.

### 4.1 Tasa de participación

El indicador de la tasa de participación en la fuerza de trabajo constituye una pieza clave para estudiar los factores determinantes del volumen y la composición de los recursos humanos de un país, y para hacer proyecciones de la disponibilidad a futuro de fuerza de trabajo<sup>3</sup>.

Este indicador es útil para formular políticas de empleo, determinar las necesidades de formación, y calcular la vida activa prevista de la población de mujeres y hombres, así como las tasas de incorporación a la actividad económica y de jubilación, información que resulta crucial para la planificación financiera de los sistemas de seguridad social.

En el caso dominicano, la tasa de participación ha estado estancada en la horquilla del 60 % a 65 %, sobre todo por la baja participación de la fuerza laboral femenina que, a pesar de tener más años de estudios que la masculina y más tasa de graduación de educación superior, persiste rezagada en cuanto a la actividad en el mercado laboral por factores culturales, de roles y de cuidado que mantienen a las mujeres atadas a labores de trabajo no remunerado.

En ese sentido, la tasa global de participación fue de 51.2 % en 2021 para el sexo femenino y el 75.7 % para el sexo masculino, lo que llevó la tasa de participación global general al 63.0 % de la población en edad de trabajar en dicho año (ver Gráfico 4).

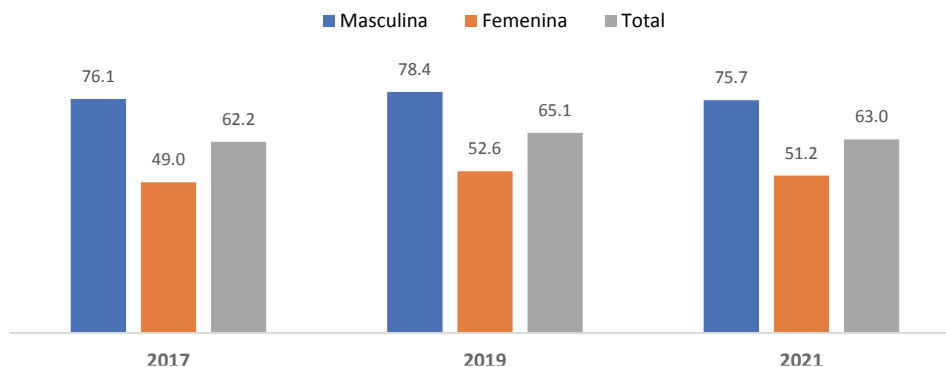
Las mujeres, con una tasa de participación entre el 49 % y 52 %, en este modelo económico y social, no logran tener un rol más activo en el mercado laboral por los roles tradicionales de cuidados y las corresponsabilidades en el hogar cargadas hacia las mujeres, sumados a otros obstáculos de la estructura social. Esto echa por tierra el planteamiento de un salario promedio mayor de las mujeres empleadas en la formalidad versus los hombres, dado que está comparando promedios de cantidades muy distintas, aparte de consideraciones sobre los niveles salariales y las condiciones de división y sobrecarga sexual del trabajo.

La tasa de participación en el país refleja la rigidez estructural del mercado laboral que es el resultado de factores culturales, del modelo productivo y del sistema educativo nacional a todos los niveles, que no promueve la inserción de más fuerza de trabajo, especialmente la femenina, la cual estructuralmente se mantiene en parte fuera del mercado laboral.



<sup>3</sup> «Tasa de participación en la fuerza de trabajo», OIT: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_501573.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501573.pdf)

**Gráfico 4**  
Tasa global de participación por sexo  
(2017, 2019 y 2021)



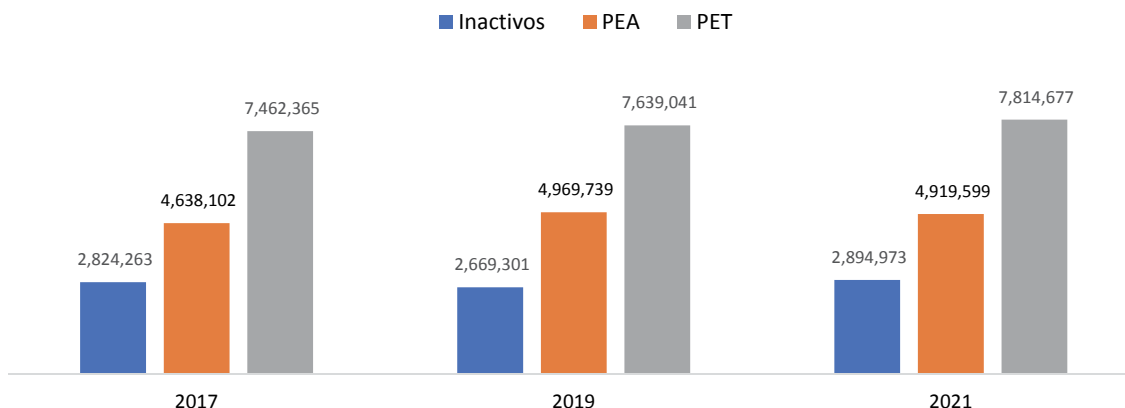
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de trabajo (ENCFT)

## 4.2 Datos del empleo

Antes de adentrarnos al análisis de los datos de empleo, es pertinente aclarar que cuando hablamos de la Población en Edad de Trabajar (PET), nos referimos a todas las personas de 15 años y más en condiciones de ejercer una ocupación. En cambio, la Población Económicamente Activa (PEA), está compuesta por los ocupados —quienes tienen un empleo— y los desocupados abiertos, que se refiere a aquella parte de la población trabajadora que está buscando activamente un empleo sin que en los últimos tres meses lo haya conseguido.

Aclarado lo anterior, tenemos que la PET ha tenido un crecimiento promedio de 2.3 % de 2017 a 2021, en sintonía con el crecimiento de la población, al pasar de 7,462,365 personas en 2017 a 7,814,677, una diferencia de 352,312 personas en edad de trabajar. En cambio, la PEA decreció en 154,962 personas, después de una pérdida considerable de empleos en el año 2020, lo que se tradujo en un incremento de 225,672 personas en inactividad (ver Gráfico 5).

**Gráfico 5**  
Población en edad de trabajar, población económicamente activa y población activa  
(2017, 2019 y 2021)



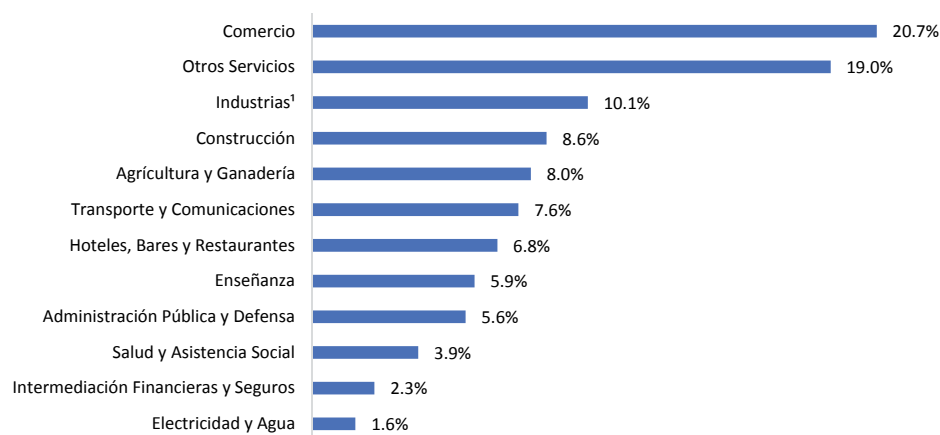
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT



La pandemia de COVID-19, junto a condiciones salariales deprimidas y una informalidad que se resiste a la baja, pudieran estar condicionando a una cantidad apreciable de trabajadores a la inactividad, variable que considera a personas que no buscan empleo debido a barreras estructurales que les impiden integrarse al mercado laboral y provocan desaliento laboral.

Por otro lado, la composición de la población ocupada está concentrada en ramas de actividad económica donde los salarios nominales tienden a ser bajos en comparación con otros donde se requiere mayor nivel de estudios, capacidades y cualificación en general, lo cual en todo caso va a estar condicionado por la política económica, el modelo de desarrollo y la estrategia de internacional que se lleven a cabo. Esto lleva a que estructuralmente los sectores de mayor empleabilidad tengan una mayor incidencia en los salarios promedios de la economía.

**Gráfico 6**  
Población ocupada por rama de actividad económica  
(2021)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT

El Comercio, Otros servicios, y la Agricultura y Ganadería, son las ramas de actividad económica que concentran más del 47.7 % de la población ocupada en el año 2021; también estos sectores son los que registran mayor nivel de informalidad y salarios promedios más bajos de la economía nacional. Si se añade la Construcción, otra rama de actividad económica de bajos salarios, pasan a ser cuatro sectores de la economía nacional que concentran el 56.3 % de los empleos ocupados; la realidad salarial en estos sectores tan deprimida es la pauta de indicadores de salario promedio nominal en el mercado laboral, y cuál es el tipo de demanda de fuerza de trabajo que impera en el modelo de desarrollo dominicano durante décadas.

Las ramas de actividad económica cuyos niveles ocupación registran mejores salarios nominales promedio como Industrias (10.1 %), Intermediación Financiera y Seguros (2.3 %), Administración Pública y Defensa (5.6 %), Enseñanza (5.9 %) y Salud (3.9 %), representan apenas el 27.8 % del total de ocupados. Si no fuera por estas, donde en todo caso existen salarios menores al parámetro de subsistencia, los niveles salariales promedios serían escandalosamente deprimidos.



Estas últimas consisten en ramas de actividad económica que requieren formación universitaria en su mayoría, lo que no coincide con el perfil del ocupado promedio del mercado laboral, y por su naturaleza requieren una cantidad limitada de la oferta de fuerza de trabajo. En tal sentido, cualquier cambio en la remuneración de la fuerza de trabajo en estas áreas apenas afecta en los indicadores y, sobre todo, no tiene impacto real en la mayoría de la población trabajadora.

Hay que agregar que los desajustes estructurales de colocación y nivel de educación de la población ocupada, que es también una expresión del modelo político, económico y social imperante en el país durante toda su vida republicana, obran en el sentido de profundizar la baja productividad laboral de algunos sectores económicos, lo que incrementa la dispersión salarial y la concentración en los deciles de ingresos más altos los ingresos laborales.

### 4.3 Tejido y composición empresarial

En julio de 2021, en el marco de las discusiones de ajuste de salarios mínimos del sector privado no sectorizado, los representantes de los gremios empresariales solicitaron adaptar las categorías de empresas según los criterios de ventas brutas anuales y cantidad de empleados estipulados por la Ley No. 187-17 que modifica la Ley No. 488-08, que establece el Régimen Regulatorio para el Desarrollo y Competitividad de las Micros, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES)<sup>4</sup>.

El sector empresarial tenía la convicción de que la categorización de las empresas de acuerdo con esta Ley iba a ajustarse a la realidad estructural del tejido empresarial del país, donde las empresas pequeñas y microempresas son la amplia mayoría, y que los salarios mínimos deben corresponderse a esta nueva nomenclatura empresarial, para, supuestamente, evitar distorsiones y salarios mínimos que las empresas no podrían asumir por su escala de producción y tamaño.

El cambio en el tejido empresarial para la fijación de los salarios mínimos generó una recomposición de acuerdo con cuatro categorías y no de tres como se establecía normalmente. La nueva nomenclatura empresarial clasifica las empresas en microempresas, pequeña empresa, mediana empresa y gran empresa.

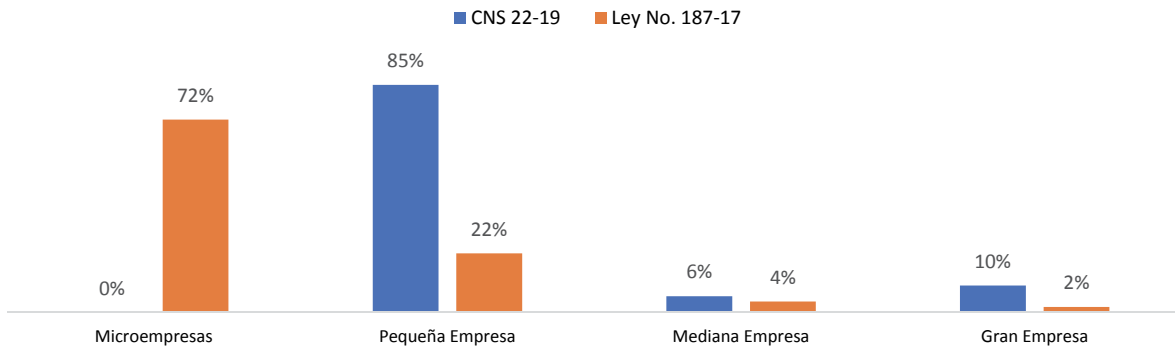
Al momento de la aceptación de este reclamo del sector empresarial en el año 2021, las microempresas, la nueva categoría empresarial creada, representaron el 72 % del tejido empresarial del país; la pequeña empresa pasó a representar el 22 %, seguido de la mediana y gran empresa con 4 % y 2 %, respectivamente. Con ello se consumó un anhelo empresarial de años, que era situar hacia el fondo la carrera salarial de tal manera que los salarios mínimos terminaran por debajo de sus capacidades de pago (ver Gráfico 7).

<sup>4</sup> «Salarios aumentarán un 24 %, tras reclasificación empresarial». *El Dinero*, Santo Domingo, 14 julio, 2021: <https://eldinero.com.do/167174/salarios-aumentaran-un-24-tras-reclasificacion-empresarial/>



**Gráfico 7**

Cambio en el tejido empresarial de acuerdo a la Ley No. 187-17, por cantidad de empresas (2021)



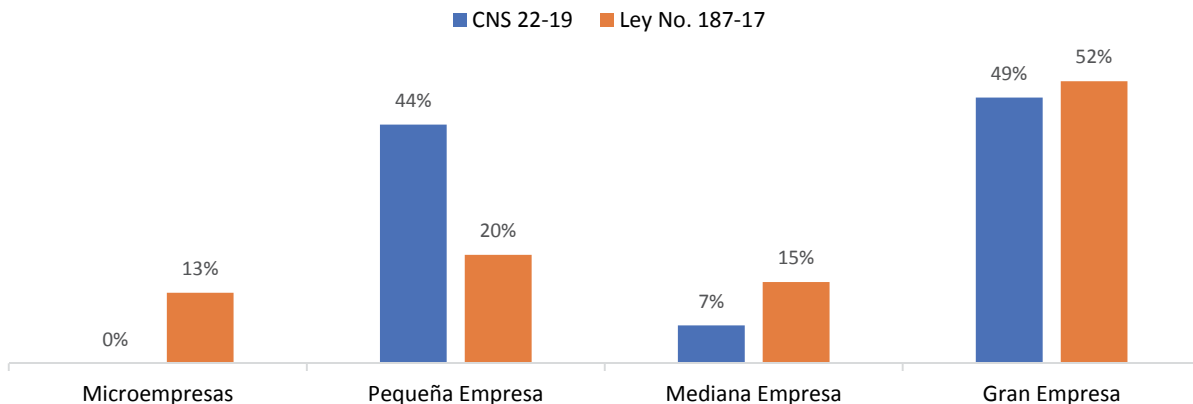
Fuente: Elaboración propia con datos del SIRLA, Ministerio de Trabajo

Tanto las empresas medianas como grandes bajaron su peso en el tejido empresarial, lo que se saldó con un incremento notable en las categorías pequeñas y microempresas. Estas últimas categorías, por la escala de ventas brutas anuales y cantidad de empleados, pagarían en consecuencia un salario mínimo inferior a las medianas y grandes, por lo que la apuesta pudo beneficiar al sector patronal que luchaba por años a favor de esta medida.

En cuanto a las consecuencias de la medida en la composición de los trabajadores perceptores de salarios mínimos por categoría de empresas, según datos del Sistema Integrado de Registros Laborales (SIRLA), del Ministerio de Trabajo, 52 % de los trabajadores de salarios mínimos estaban contratados en empresas grandes y el 15 % en empresas medianas. Es decir, las dos terceras partes de los trabajadores de salarios mínimos desempeñan sus labores en empresas grandes y medianas. El restante 33 %, lo representan las pequeñas y microempresas (ver Gráfico 7), lo cual desmitifica la consigna de que los salarios mínimos tan bajos en el país se deben a la insolencia de las empresas y a su pequeño tamaño (ver Gráfico 8).

**Gráfico 8**

Cambio en el tejido laboral de acuerdo a la Ley No.187-17, por cantidad de trabajadores (2021)



Fuente: Elaboración Propia en base a SIRLA, Ministerio de Trabajo

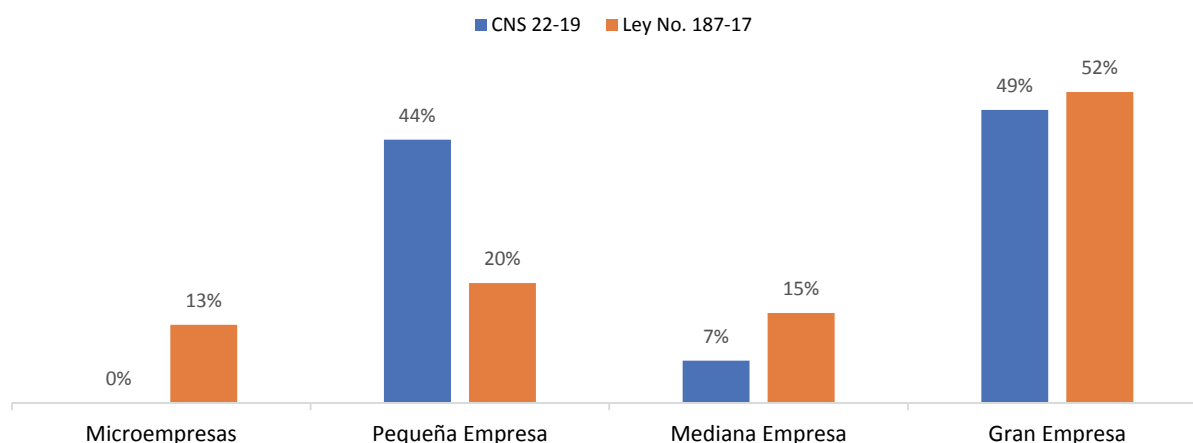
Nota: Las empresas registradas en SIRLA son formales al estar registradas en el Ministerio de Trabajo



La nueva reclasificación empresarial —según datos del SIRLA— ha implicado un incremento de los trabajadores de salarios mínimos en la gran empresa y la mediana; del 56 % bajo la antigua denominación salarial al 67 % bajo la categorización actual. Esta nueva estructuración revela que no obstante las pequeñas y microempresas representan 94 % del tejido empresarial, solo emplean una tercera parte del total de trabajadores que en 2021 recibían salarios mínimos. En tal sentido, los ajustes salariales no recaen en mayor medida en las empresas de escala productiva inferior, sino en las más grandes, por lo cual se argumenta sobre una falacia cuando se plantea que los niveles mínimos salariales no pueden ser mayores en virtud de los límites de la pequeña y microempresa, para las cuales en todo caso habría que crear políticas de apoyo en lugar de mantener salarios deprimidos, lo que perjudica la vida del 33 % de los asalariados y asalariadas (con datos de 2021). En cuanto al movimiento en el tejido empresarial, el 78 % de las empresas clasificadas como pequeñas se desplazaron a la clasificación inferior de microempresas; el 19 % permaneció bajo la misma categoría y solo el 3 % se movilizó a una categoría ascendente. De las medianas bajo la clasificación anterior, el 88 % descendió de categoría, el 9 % permaneció en la misma categoría y el 3 % se movilizó ascendentemente.

Por último, de las empresas grandes el 87 % pasó a medianas y el 13 % permaneció siendo grandes. En promedio, del total de las empresas al momento de la reclasificación, el 79 % pasaron a una categoría inferior y el restante 21 % permaneció en su categoría anterior (18 %) o pasó a una superior (3%) (ver Gráfico 9).

**Gráfico 9**  
Reconfiguración tejido laboral considerando criterios de la Ley No. 187-17, por cantidad de trabajadores (junio, 2021)

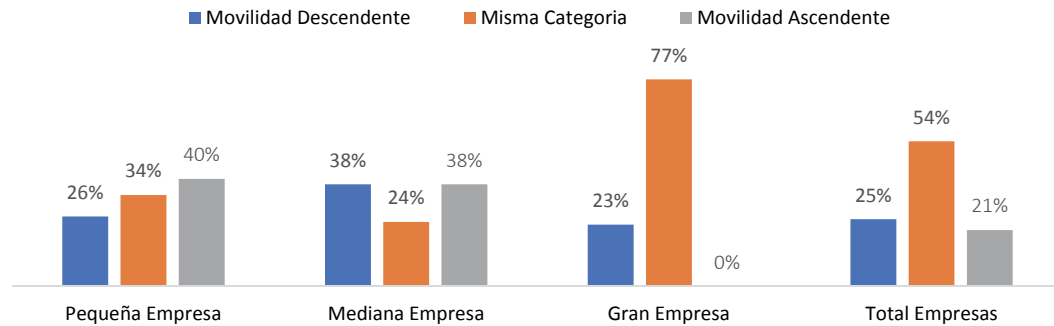


Fuente: Elaboración propia con datos del SIRLA, Ministerio de Trabajo

Después de la reclasificación empresarial, el 54 % de los trabajadores con salarios mínimos permaneció en empresas en las que no hubo un cambio después de la medida y un notable 25 % se vio afectado salarialmente con la movilidad descendente de la empresa en la cual trabajaba. Solo el 21 % se incluyó en movilidad ascendente. La mayor movilidad descendente en cuanto al tejido laboral se dio en empresas antes clasificadas medianas (38 %); pequeñas empresas (26 %) y gran empresa (23 %) (ver Gráfico 10).



**Gráfico 10**  
Movimiento en el tejido laboral tras la reclasificación empresarial criterios Ley No. 187-17 (2021)



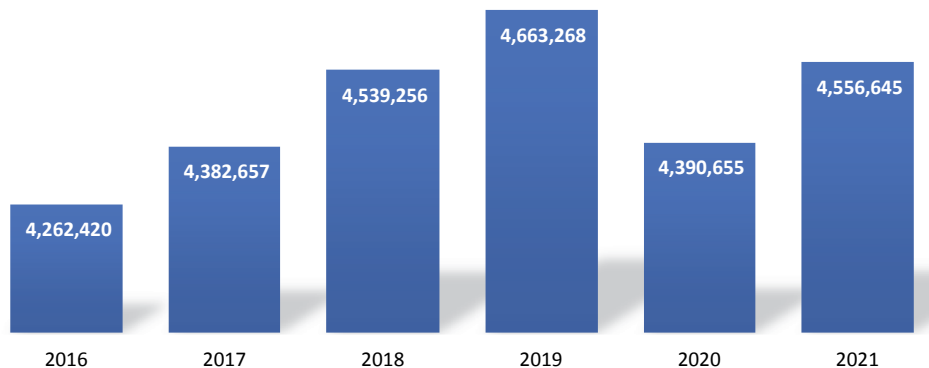
Fuente: Elaboración propia con datos del SIRLA, Ministerio de Trabajo

Como puede observarse, el cambio en las categorías empresariales tuvo un efecto beneficioso para las empresas del sector privado no sectorizado, al ajustar los intereses de las grandes empresas en términos de salarios mínimos a la realidad muy dispar de las pequeñas y microempresas del país. Un punto más a favor del gran empresariado que perseguía obstinadamente aplicar esta reclasificación.

#### 4.4 Formalidad e informalidad en el empleo

La población ocupada creció a una tasa promedio de 1.4 % en el periodo 2016-2021. La tasa de crecimiento promedio registrada se vio afectada por el desplome de los empleos en el año 2020, producto de la pandemia de COVID-19 que hizo recular en 272,613 ocupados el mercado laboral dominicano en ese año con respecto al anterior. Un año después, es decir, en 2021, el total de ocupados alcanzó 4,556,645, cantidad aún inferior en 106,623 a la registrada en el año prepandemia de 2019 (ver Gráfico 11).

**Gráfico 11**  
Total de ocupados (2016-2021)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT

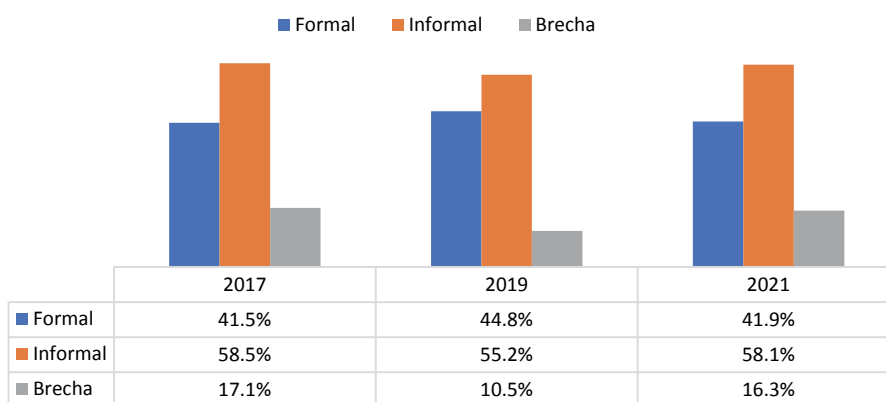




No es sino en el año 2022 cuando el mercado laboral se recupera y repone los empleos perdidos en el 2020, con la particularidad de que una proporción no desdeñable de empleos se crearon en la informalidad laboral.

El mercado laboral dominicano acusa una característica del empleo y su calidad que consolida la resistencia de los salarios nominales y reales al alza en virtud de aumentos y mejoras en su productividad laboral, así como de posibles conquistas sociales: la informalidad laboral. El nivel de ocupación en informalidad se ha mantenido consistentemente alto, en promedio un 57.3 % en los años indicados (ver Gráfico 12).

**Gráfico 12**  
Población ocupada según grupo de empleo  
(2017, 2019 y 2021)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFE

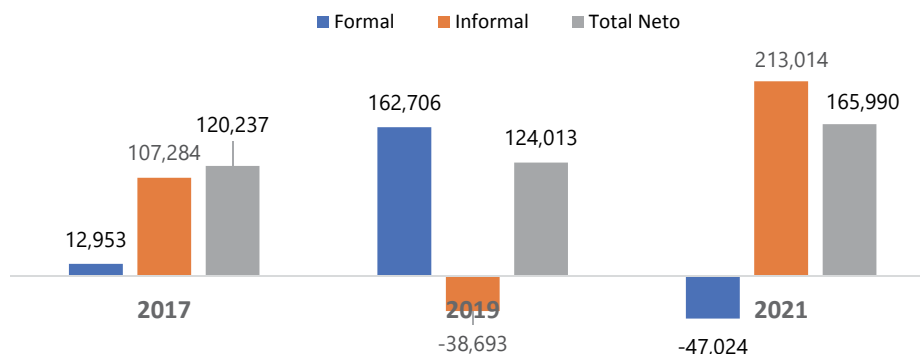
Aunque el empleo formal ha crecido, tiende a ser más volátil y responde más sensiblemente al ciclo económico y a *shocks* que, como la pandemia de COVID-19, perturban la tendencia al cierre de la brecha entre formalidad e informalidad. La brecha entre ocupados formales e informales se profundizó después de la pandemia en 741,715 ocupados, un poco menos del nivel prepandemia de 749,247 en 2017, y mucho mayor al nivel anterior de 488,822 ocupados en 2019.

Si medimos la creación neta de empleos por rendimiento en cuanto a creación de empleos formales e informales para los mismos años, nos percatamos de que el mercado laboral dominicano es proclive a la creación de empleos informales aun en condiciones de estabilidad y crecimiento económico como en 2017, donde los empleos informales creados fueron 107,284 y los formales solo 12,953.

Lo que más llama la atención es que en la creación de empleos formales e informales para estos mismos tres años en condiciones económicas dispares, no necesariamente coinciden crecimiento económico y creación de empleos formales, y puede darse el caso de que se creen más empleos informales, como en el ya mencionado 2017 (ver Gráfico 13).



**Gráfico 13**  
Empleo creado según grupo de empleo  
(2017, 2019 y 2021)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT

El resultado postpandemia se saldó con 165,990 empleos netos creados, muchos de los cuales fueron informales (213,014) e incluso, hubo una reversión de empleos formales de 47,024. La inflexibilidad a la baja del empleo informal es una constante en la economía dominicana, lo que sugiere que en episodios de sacudida del mercado laboral la recuperación de empleos se da mayormente en informalidad.

La incidencia de la informalidad en el país se refleja en la existencia de un alto porcentaje de unidades productivas de pequeño tamaño y escasa productividad. Los sectores donde ha aumentado de manera significativa el empleo en los últimos años están en mayor frecuencia asociados con baja productividad y precarias condiciones laborales<sup>5</sup>.

La informalidad laboral está más expandida en hombres (62.2 %) que en mujeres (52.1 %) (ver Cuadro 1), lo que sugiere que estas últimas, según datos de la ENCFT para 2021, están ocupadas en los sectores de más formalidad, ligada sobre todo a los servicios: enseñanza (91.2 %), salud y asistencia social (91.1 %), intermediación financiera y seguros (76.9 %), administración pública y defensa (96.5 %), y electricidad y agua (91.5 %).

**CUADRO 1**  
Total de ocupados, según grupo de empleo y sexo  
(2021)

Sexo	Formal	Informal	Total
Masculino	37.8 %	62.2 %	100.0 %
Femenino	47.9 %	52.1 %	100.0 %
Total	41.9 %	58.1 %	100.0 %

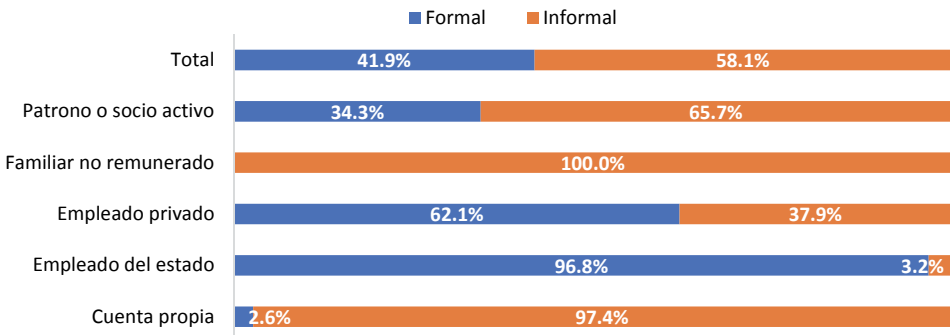
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT

<sup>5</sup> *Impacto del sector informal en la economía dominicana*, INTEC (2012): <https://repositoriobiblioteca.intec.edu.do/bitstream/handle/123456789/2419/PPS-0005.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAn%20este%20estudio%2C%20en%20Rep%C3%BAblica,Costa%20Rica%2C%20Ecuador%20y%20Paraguay.>



En cuanto a categoría ocupacional, la informalidad incide mayormente en ocupados que se desempeñan como cuentapropistas (97.4 %); patrono o socio activo (65.7 %) y empleado privado (37.9 %). Es decir, la informalidad es un sector donde hay una gran cuota de lo que en otros países se llaman «autónomos». En el sector público es prácticamente inexistente (3.2 %), y los que hay se dan casi siempre presente en empleos de gobiernos locales, perjudicando a trabajadores y trabajadoras sin beneficios legales (ver Gráfico 14).

**Gráfico 14**  
Ocupados formales e informales según categoría ocupacional  
(en % total ocupados por categoría ocupacional, 2021)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT

En términos totales, es visible que el mercado laboral dominicano refleja una incidencia considerable de la categoría ocupacional de trabajadores por cuenta propia que representa el 38.9 % del total de ocupados en 2021. Esta categoría apenas se encuentra por debajo de la categoría ocupacional de empleados privados por unos 144,454 empleos en total, y es la principal categoría ocupacional en la informalidad (ver Cuadro 2), lo que refleja que la informalidad es una vía para la independencia laboral por elección ante las condiciones existentes en la formalidad o directamente para la prescindencia que tiene la economía formal para una proporción mayoritaria de la población económicamente activa.

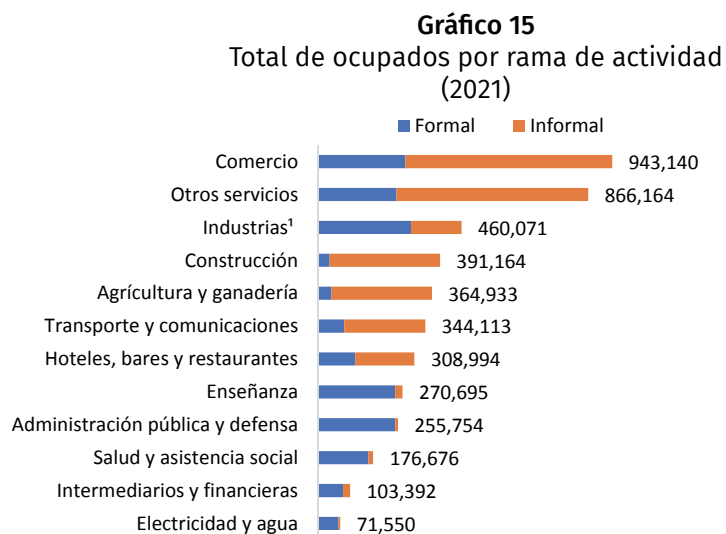
**CUADRO 2**  
Total de ocupados según grupo de empleo categoría ocupacional  
(2021)

Categoría ocupacional	Formal	Informal	Total
Familiar no remunerado		77,099	77,099
Patrono o socio activo	50,727	96,974	147,701
Empleado del Estado	619,283	20,227	639,510
Cuenta propia	46,280	1,727,661	1,773,941
Empleado privado	1,191,175	727,220	1,918,395
<b>Total</b>	<b>1,907,465</b>	<b>2,649,180</b>	<b>4,556,645</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT



En cuanto a la rama de actividad económica, la mayor cantidad de ocupados lo representa el comercio con 943,140 y otros servicios con 866,164 ocupados en 2021. Es pertinente resaltar que ambas ramas de actividad económica sobrepasan el 70 % de empleos en informalidad, y generalmente se trata de ramas de actividad de baja productividad y de venta de servicios y bienes en el día a día. Por tal razón, la informalidad es el signo distintivo de estas ramas de actividad; solo en las ramas de salud y asistencia social, intermediarios financieros, administración pública y enseñanza hay una cobertura mayoritaria de la formalidad laboral (ver Gráfico 15).



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT

La formalidad e informalidad en el empleo tiende a retroalimentarse debido a que las condiciones precarias de la formalidad alientan a una parte de la fuerza de trabajo a enrolarse en trabajos informales donde pueden disponer más fácil de su tiempo y esfuerzo; la informalidad no solo es un reflejo de faltas de alternativas de inserción laboral en la formalidad, sino una opción laboral que permite a algunos trabajadores salir del *corsé* del horario y los salarios precarios que no son tan diferentes de los percibidos en la informalidad.

#### 4.5 Empleo a tiempo parcial y subocupación: una vía legal a la precarización laboral

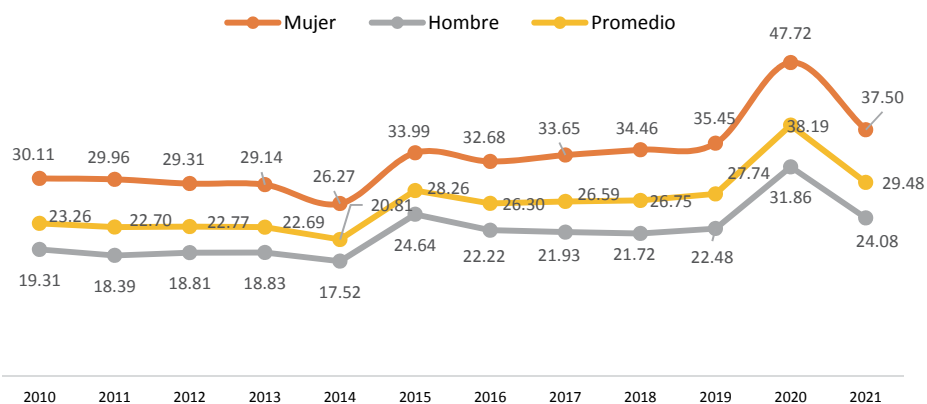
Una nueva reacción de la contratación laboral se expande sin apenas ser percibida y constituye una ruta expedita a la precarización laboral: el empleo a tiempo parcial. El factor trabajo termina siendo contratado para ejercer una ocupación, no por las horas y el salario a que está dispuesto y que necesita para suplir sus necesidades vitales de acuerdo con la remuneración del mercado laboral, sino por tiempo y remuneración recortados y alineados a las necesidades de rentabilidad de las empresas.

Esta modalidad de empleos, llamados *mini jobs* en idioma inglés, abarata la fuerza de trabajo a costa de la pobreza de los hogares, genera graves problemas sociales, desintegra la articulación y organización sindical, aísla al trabajador de cualquier derecho laboral o conquista salarial como el salario de navidad o sueldo 13, así como reclamar en pleno derecho

su condición de trabajador a tiempo completo o estándar. En 2021 esta era la situación del 37.5 % de las empleadas mujeres y del 24.08 % de los empleados hombres (ver Gráfico 16).

El trabajo a tiempo parcial parece ser una salida que aligera los costos laborales, al no ofrecerse a quienes ejercen dicha modalidad de ocupación a destajo los mismos beneficios de aquellos trabajadores a tiempo completo. El trabajo a tiempo parcial está más vinculado a mujeres trabajadoras que a hombres, siendo la brecha en promedio de 11.54 puntos porcentuales superior en el periodo 2010-2021 respecto de los hombres. El rol de cuidadoras, y el trabajo no remunerado y de cuidado pudieran estar dentro de las explicaciones para esta realidad y, siendo así, pondría de manifiesto la no adecuación del modelo laboral a las necesidades sociales.

**Gráfico 16**  
Independencia de empleo a tiempo parcial por sexo  
(2010-2021)(2021)



Fuente: Elaboración propia con datos OIT

Así las cosas, la eliminación total o parcial del auxilio de la cesantía no es una posibilidad a futuro tal y como se presenta en el escenario público, sino que es el objetivo que se persigue lograr para reducir el costo que llaman laboral y ya se encuentra en marcha con medidas como estas, junto a la subcontratación.

En tal sentido, recientemente, un destacado miembro de la clase gran-empresaria dominicana planteó un tope de RD\$30,000 para el disfrute del auxilio de cesantía en caso de desahucio del trabajador. Se trata de ir desmontando progresivamente los escasos derechos laborales y sus beneficios, con lo que se aumenta la desprotección y se afecta directamente los mínimos de bienestar esperados en base al trabajo remunerado<sup>6</sup>.

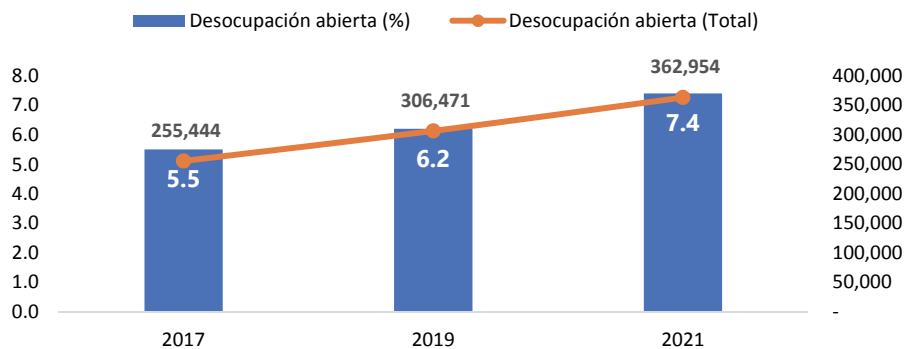
La pandemia de COVID-19 fue un punto de inflexión en el mercado laboral dominicano, no solo debido a los más de 400 mil empleos que se destruyeron por la inactividad y cierre de sectores económicos claves como la construcción, el turismo y oficios generales que conllevan contacto personal, sino también por las cicatrices aún por sanar en términos de motivación, acceso a empleos e ingresos laborales que impactan el mercado laboral. Para reflejar lo antes dicho, basta analizar la tasa de desocupación abierta, que mide

<sup>6</sup> «Empresario propone tope para pago de cesantía a trabajadores que ganan más de RD\$30,000». *Diario Libre*, Santo Domingo, 23 de febrero, 2023: <https://www.diariolibre.com/economia/empleo/2023/02/23/proponen-tope-para-pago-de-cesantia-en-rd/2234986>



la proporción de la Fuerza Laboral o Población Económicamente Activa (PEA) que se encuentra desocupada y buscando activamente trabajo. Solo comparando el año prepandemia de 2017, en el cual la cantidad de desocupados abiertos fue de 255,444, con el año inmediatamente después de la pandemia de 2021, la diferencia de desocupados fue de 107,510. Este incremento en el número de desocupados llevó la tasa de desocupación abierta de 5.5 % a 7.4 %. Cabe destacar que producto de la recuperación del turismo y los demás sectores dinámicos en empleo, la tasa de desocupación se sitúa actualmente en 4.8 %, Sin embargo, hay que considerar que los efectos en inactivos y desalentados por la falta de inserción laboral siguen siendo de preocupar (ver Gráfico 17).

**Gráfico 17**  
SUI: desocupación abierta  
(2017, 2019 y 2021)

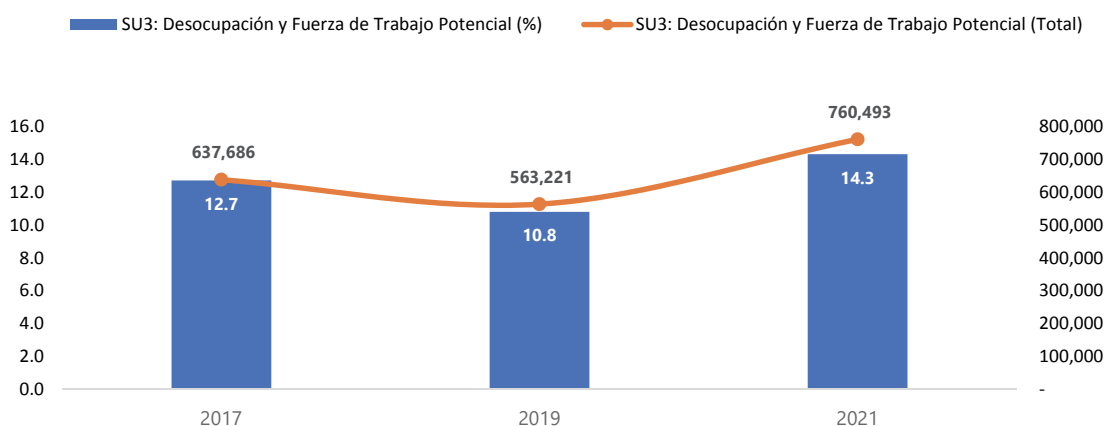


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT

Si a la desocupación abierta le sumamos la fuerza de trabajo potencial, que se compone de aquellas personas que estando fuera de la fuerza de trabajo se encuentran en inactividad laboral, es decir, han buscado empleo y se desalientan en su búsqueda, el nivel de desocupación integral se incrementó en 197,272 personas más de 2019 a 2021.

Esa fuerza de trabajo potencial de alguna forma se constituye en desempleo estructural, debido a que muchas de las personas que no están en la PEA, no buscan empleo por desajustes de oferta y demanda de trabajo (ver Gráfico 18).

**Gráfico 18**  
SU3: desocupación y fuerza de trabajo potencial  
(en % y total de la PEA)



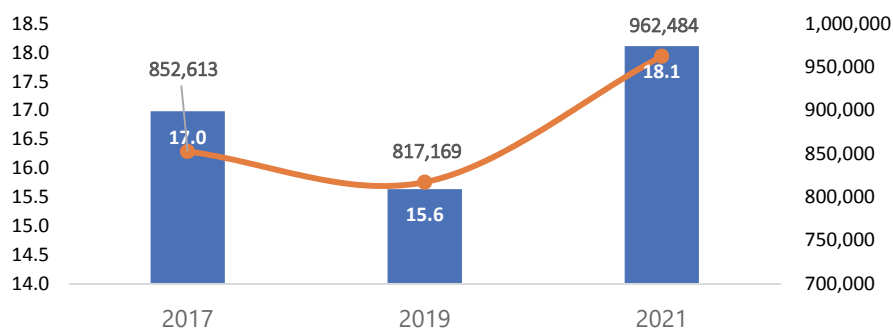
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT



Otro indicador laboral importante para desagregar la composición de los ocupados en el mercado laboral, es decir, de quienes son parte de la población económicamente activa, lo constituye aquella población ocupada que en el período de referencia deseaban trabajar más horas, habían trabajado un número de horas semanales inferior a un determinado umbral, y se encontraban disponibles para trabajar horas adicionales.

En el mercado laboral dominicano la cantidad de trabajadores bajo esa condición en 2021, denominados subocupados, o mejor dicho, quienes tienen trabajos a medio tiempo, precarios y sin muchas garantías laborales, si lo sumamos a desocupados y a la fuerza de trabajo potencial, revela que unas 962,484 personas no tienen trabajo, buscan uno y no lo encuentran a pesar de querer trabajar, o sencillamente tienen un trabajo cuyas horas no satisfacen su demanda. Este total de personas bajo estas condiciones laborales de precariedad constituyeron el 18.1 % de la PEA (ver Gráfico 19).

**Gráfico 19**  
SU4: desocupación+subocupación+fuerza de trabajo potencial  
(2017, 2019 y 2021)



Fuente: Elaboración propia con datos ENCFT

Como se ha visto, la realidad es que la simple tasa de desocupación abierta (es decir, de personas que están sin ocupación y manifiestan estar disponibles y buscando opciones) no es un indicador apropiado para entender el escenario difícil de los trabajadores en el trabajo, en cuanto a acceso, calidad y remuneración.

Los datos revelan que, tanto en términos relativos como absolutos, la cantidad de personas en tales condiciones de vulnerabilidad laboral se incrementó con la pandemia de 15.6 % en 2019 a 18.1 % en 2021, para una diferencia de 2.5 puntos porcentuales. Aun con la recuperación del mercado laboral después de la pandemia, una cantidad importante de dominicanos/as tienen un vínculo muy desventajoso o limitado en cuanto acceso al empleo en el país.



## 4.6 «Ninis»

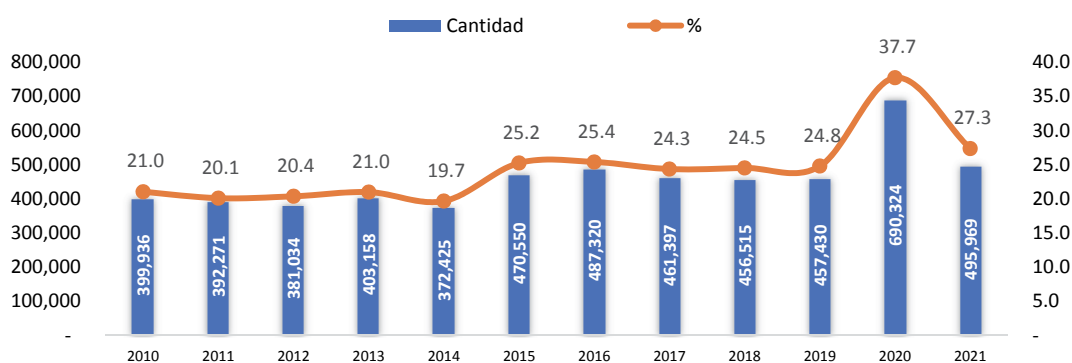
Un sector de la población en edad de trabajar que sufre directamente los embates de un mercado laboral que tiene asegurado un notable «ejército de reserva», es decir, un contingente estable de personas sin lugar en el mismo y remuneraciones pobres, disponibles para mantener a la baja los salarios y las condiciones laborales, lo constituyen aquellos jóvenes que ni tienen empleo ni estudian, lo que los coloca en la senda de un aterrizaje involuntario generalmente en las redes de la delincuencia, muy dinámica en nuestro país y que tiene a su favor condiciones estructurales para engrosar sus filas.

Este indicador se refiere a la proporción de jóvenes que no tienen empleo y no reciben educación ni capacitación. Los jóvenes que no estudian son aquellos que no estaban matriculados en la escuela ni en un programa de formación formal (por ejemplo, formación profesional). Para fines estadísticos, se define como jóvenes a las personas entre 15 y 24 años<sup>7</sup>.

La cantidad de jóvenes «Ninis» en el país se incrementó durante la pandemia en 232,894 con respecto a 2019, cuando la cantidad se situó en 457,430. Este incremento llevó a que la tasa se elevara de 24.8 % a 37.7 %, el más alto que se ha registrado. Muchos de estos jóvenes se vieron compelidos a hacer una pausa en sus estudios por inadaptabilidad al esquema de educación a distancia, la falta de apoyo para equipos y acceso adecuado a una red de internet, lo cual se sumó a la pérdida de sus empleos, en el área de servicios generalmente, con los cuales sufragaban los gastos de escolaridad y transporte.

Aun antes de la pandemia, la población «Ninis» en el país era importante, pues de 2010 a 2019 cerca del 23 % de la población de jóvenes en edad productiva ni estudiaba ni trabajaba. La pandemia vino a consolidar y empeorar la situación anterior y también nos expresan cuál fue el carácter de las respuestas políticas a la crisis pandémica, en términos de variar o solo reproducir un esquema económico-laboral socialmente fallido (ver Gráfico 20).

**Gráfico 20**  
Jóvenes sin empleo, educación o formación, «Ninis»  
(2010-2021)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT

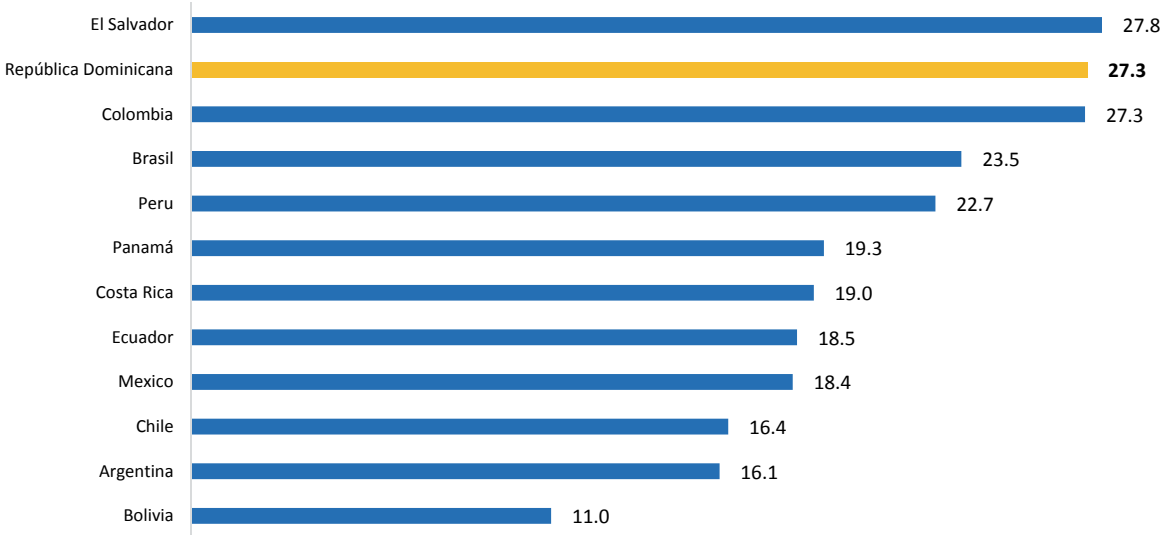
<sup>7</sup> Terminología basada en catálogo estadístico de la OIT:  
[https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer35/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer35/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A)



Los gráficos nos ayudan a visibilizar y comprender que no se trata de una condición invariable ni cuya explicación reside en los efectos de pandemia de COVID-19. Ha sido un problema histórico, y para el mismo año 2021 diferentes países de América Latina, incluso con menores tasas históricas de crecimiento económico y tamaño del PIB, tenían niveles mucho más bajos de población joven que no se encontraba trabajando ni estudiando.

Si comparamos los resultados a nivel regional para un grupo de países en la muestra para los que hubo registro de datos en 2021, República Dominicana se encuentra junto a El Salvador como los países en los cuales la proporción de jóvenes «Ninis» es mayor (27.3 %), e igualados con Colombia (ver Gráfico 21).

**Gráfico 21**  
 Jóvenes sin empleo, educación o formación. Edades de 15-24 años  
 (en porcentaje, 2021)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT

En cuanto a la creación de empleos en este segmento de la población, la economía no está generando lo suficiente como para ir cerrando las brechas de acceso a jóvenes que en las edades de 15 a 24 años pudieran iniciarse en una actividad laboral que no interfiera con sus estudios. En esto queda palmariamente expresada la incoherencia entre el discurso sobre la «superación personal» y «la importancia de la juventud», y una ausencia sistemática de políticas laborales que den acceso a la vida económica estable y digna en conjunto con la preparación académica. Esta discrepancia entre el discurso y las prácticas tienen una traducción concreta en la precariedad y el abandono en que vive una cantidad significativa de los y las jóvenes del país.

**4.7 Tasa de sindicalización**

La clase trabajadora dominicana, está integralmente asediada y precarizada, lo cual incluye una desorganización y desestructuración progresiva de sus espacios de lucha orgánica tradicional. Esto se expresa en una baja tasa de densidad sindical.

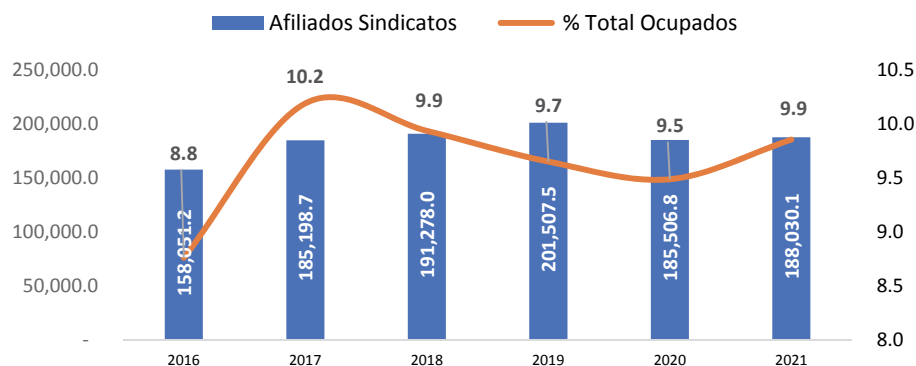


La tasa de densidad sindical expresa el número de miembros del sindicato que son empleados como porcentaje del número total de ocupados.

La evolución de la tasa de densidad sindical ha pasado de 8.8 % en 2016 a 9.9 % en 2019, un aumento de apenas 1.1 puntos porcentuales con respecto a los ocupados totales de la economía dominicana. De esta cantidad, habría que considerar que una parte significativa pertenecen a gremios como la Asociación Dominicana de Profesores, el Colegio Médico Dominicano, Federación de Asociación de Profesores y Asociación de Empleados de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción, Madera y Materiales de Construcción (FENTICOMMC) y otras asociaciones gremiales muy específicas, que son casos particulares, dado que son servidores públicos o trabajadores especializados. Es decir, lo que podría estar quedando para el sector formal privado es aún menor.

El total de ocupados formales que dicen pertenecer a un sindicato declinó en 11,667 trabajadores de 2019 a 2021, lo que indica el impacto que en la organización sindical tuvo la pandemia. Seguramente por esto, dado el descenso abrupto de la cantidad de ocupados en 2020, y los ocupados sindicalizados estar más protegidos ante el despido, la tasa de densidad sindical se incrementó 0.2 puntos porcentuales a pesar de caer la cantidad de trabajadores sindicalizados (ver Gráfico 22).

**Gráfico 22**  
Ocupados sector formal afiliados a un sindicato  
(en miles y % total ocupados)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFCT

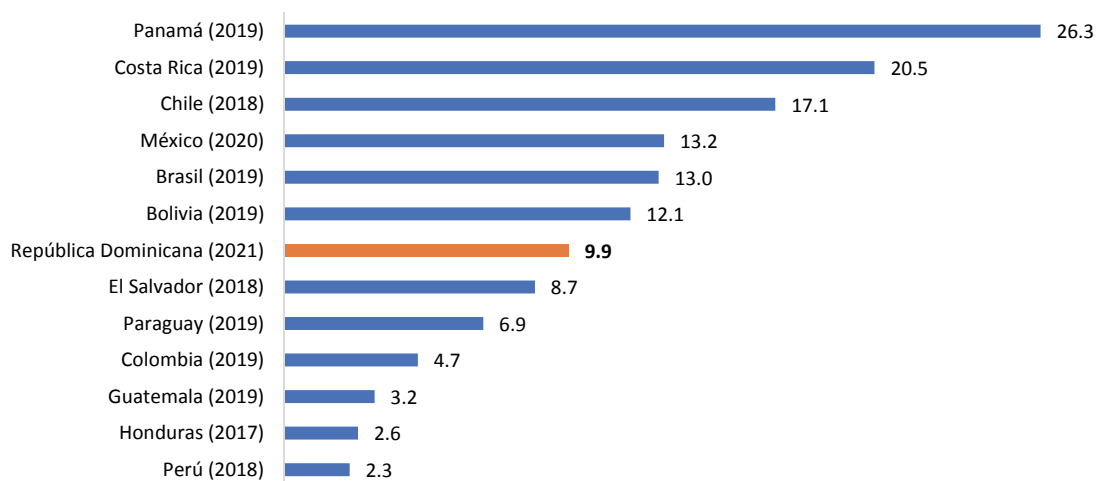
Con más de un 90 % de trabajadores y trabajadoras no sindicalizados, es evidente que ha habido una decisión y voluntad política de que se viole lo que disponen tanto la Constitución como el Código de Trabajo en materia de libertad sindical y derechos a la sindicalización, y de dar rienda suelta a la preferencia del sector patronal para que la fuerza de trabajo se encuentre dispersa y sin poder de acción, negociación y reivindicación.

Esto es, pues, una violación al marco jurídico que tiene una finalidad política: poder imponer las condiciones más convenientes al sector patronal, que se apropia las ganancias y la riqueza producida, sin tener del otro lado ninguna capacidad de respuesta ni resistencia. Es una realidad donde la relación capital-trabajo se da en términos

autoritarios y antidemocráticos, muy lejos de conceptos como diálogo, negociación colectiva y otros similares, y, por supuesto, impide de raíz toda posibilidad de conflicto, en una «paz» de tierra arrasada.

Al comparar la tasa de densidad sindical en el total de ocupados con otros países de la región (ver Gráfico 23), República Dominicana está dentro del grupo por debajo del promedio regional de 10.8 %, pero por encima de muchos países de la región cuya tasa de densidad sindical es bastante baja. Aunque todo trabajador dominicano tiene derecho a organizarse sin restricciones en un sindicato y organizar uno en caso de que no se tenga en su lugar de trabajo, hay políticas ilegítimas de parte de los empleadores, que recurren a la presión y al despido como herramienta de defensa.

**Gráfico 23**  
Total de densidad sindical  
(en porcentaje total ocupados)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT y ILO Stat

Por su parte, el gran-empresariado cuenta con una amplia cantidad y variedad de instancias de organización y articulación (CONEP, AIRD, COPARDOM, ANJE, ABA, ASONAHORES, ADOZONA, entre otras) y estructuras muy sólidas, que les permiten, junto con sus cuotas de propiedad y relaciones directas, una incidencia constante y muy organizada en cada instancia tanto de discusión y toma de decisiones como de influencia pública.

Evidentemente, la debilidad sindical promueve la desarticulación laboral y hace a la clase trabajadora aún más vulnerable a la embestida empresarial, tanto desde el plano mediático como en lo institucional, al lograr mayor capacidad de penetración en los organismos y espacios de decisión de las políticas salariales y laborales.

Lo anterior se traduce automáticamente en menores ingresos laborales, ante un Estado deliberadamente funcional a las élites en la definición de las políticas salariales y de trabajo. La correlación de fuerzas en estos espacios, gracias al acorralamiento de la sindicalización, reproduce permanentemente la correlación de fuerzas políticas y sociales, y reproduce ese modelo de Estado, de políticas y de desarrollo económico.



## 5. Ganadores y perdedores

Si algo refleja el constante pulso entre las fuerzas del mercado y sus efectos, es el mercado laboral. Se trata de un escenario donde el capital trata (y logra) de inclinar la correlación de fuerza a su favor, facilitando la concreción de sus intereses.

En este apartado se plasma el resultado de las condiciones de precariedad y de la correlación de fuerzas antes descritas, que se expresa en los salarios en el caso del factor trabajo y en las ganancias o beneficios en el caso de los propietarios del capital.

Dadas las características de una economía como la dominicana, descrita anteriormente con altos grados de crecimiento económico, el salario como remuneración a la fuerza de trabajo debería ser la vía principal de una distribución de la riqueza generada que garantice bienestar y derechos a la población trabajadora, y será a su vez un indicador del carácter justo o injusto de la distribución de dicha riqueza, que en caso de propender a la justicia distributiva deberían reflejarse en las políticas de protección al salario, la suficiencia del ingreso laboral, condiciones laborales decentes y no precarias, así como protección de los derechos laborales y sindicales.

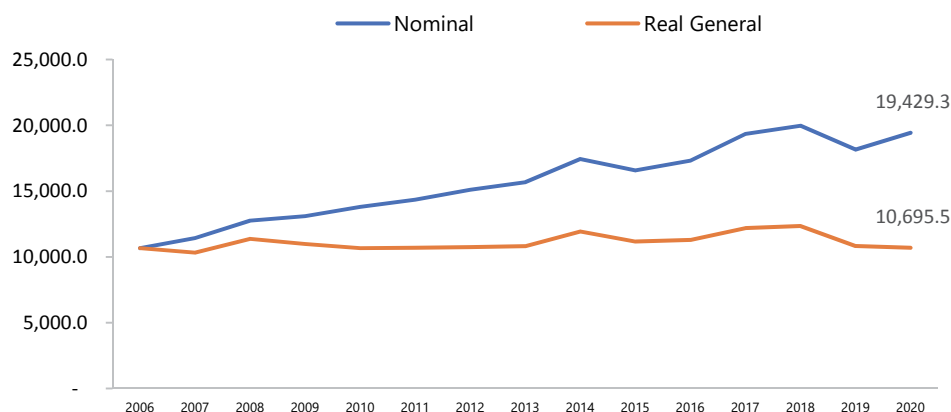
De lo contrario, el modelo económico será un generador y reproductor de pobreza, ausencia de bienestar y de derechos.

### 5.1 Ingresos laborales nominales y reales

Contrario a lo que pueda esperarse, dado el gran empuje del crecimiento de la economía dominicana en el periodo señalado, las remuneraciones promedio en cuanto a ingreso laboral real, en lugar de crecer se han estancado al nivel de que el crecimiento promedio ha sido un microscópico 0.2 % de 2006 a 2021.

La ilusión monetaria pudiera crear el espejismo de que el ingreso laboral promedio ha crecido un 4.6 % si lo estimamos a nivel nominal, pues de RD\$10,048.3 que era el ingreso laboral promedio en 2006, llegó a RD\$19,429.3 en 2021. Esto sería así, de no ser que la inflación en el mismo periodo creció a un nivel muy cercano a ese valor, llevando el poder de compra de los salarios, es decir, el salario real, a un estancamiento de hecho (ver Gráfico 24).

**Gráfico 24**  
Media ingreso laboral monetario nominal y real  
(por años, 2006-2021)



Fuente: Elaboración

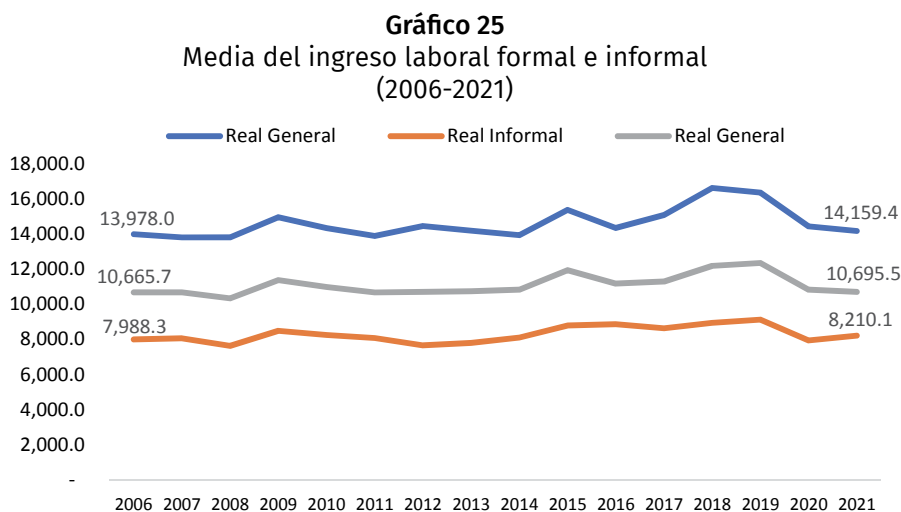
propia con

datos de la ENCFE



Estos ingresos laborales son de la ocupación principal (incluyendo sueldos y salarios, comisiones, propinas, horas extras y otros ingresos del trabajo), pero no incluyen ingresos derivados de otras fuentes de ingresos laborales de ocupaciones secundarias y tampoco otras fuentes de ingresos como remesas.

Si se desagrega el ingreso laboral real a nivel de formalidad e informalidad, la brecha promedio real entre ambos ingresos fue en promedio de RD\$6,314.4 en el periodo 2006-2021, lo que indica que el declive del poder de compra de los ingresos laborales promedio ha sido mucho más contundente en trabajadores informales que formales. Aún con los niveles de ingreso laboral alcanzado en estas dos modalidades del trabajo, lo cierto es que el crecimiento real de ambos es imperceptible, al punto de que fue de 0.27 % para los formales y 0.35 %, ligeramente superior, en los informales. Es decir, la pérdida de poder adquisitivo del ingreso laboral monetario es un síntoma que no distingue clase o categoría de empleo formal e informal (ver Gráfico 25).



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFE

En consecuencia, el ingreso laboral promedio general de la economía dominicana apenas ha tenido un cambio en 15 años, al pasar de RD\$10,665.7 a RD\$10,695.5; una diferencia pírrica de tan solo RD\$29.83. La puja salarial ha beneficiado totalmente al sector patronal que, en lugar de hacer más equitativa su porción en el reparto de la riqueza generada y, en consecuencia, en los niveles de beneficios agregados, la ha incrementado con creces, y sin importar que esto atente directamente contra sus intereses y los intereses generales de la sociedad.



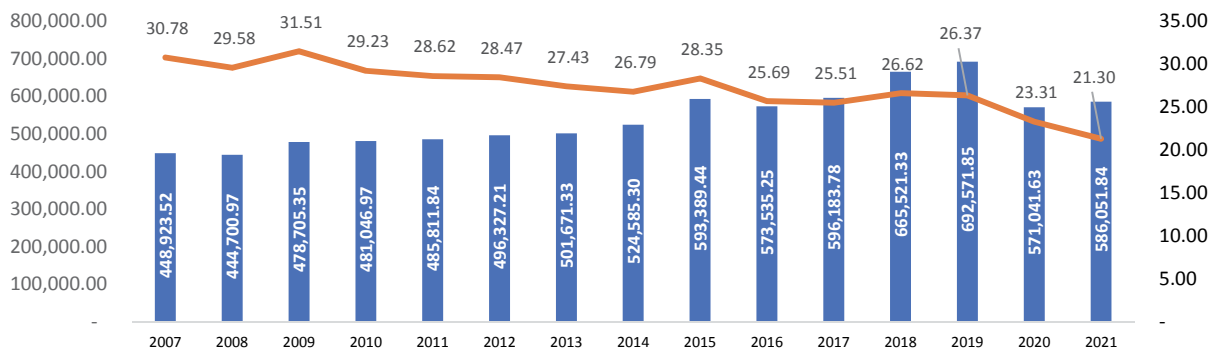
## 5.2 Masa salarial real versus PIB real

Una manera de reflejar la reversión de los salarios en la economía dominicana es su peso en la producción agregada, un indicio del reparto del valor agregado y de la riqueza producida. Si el PIB real ha crecido en una economía, así como el capital fijo y la productividad, y ni los salarios reales ni la masa salarial aumentan, la teoría indica que está ocurriendo un aumento en la tasa de explotación de la fuerza de trabajo, esto es un incremento en el valor producido y el tiempo trabajado que no son retribuidos con el salario, sino que son concentrados y acumulados en la ganancia del capital.

Si el salario promedio en proporción al PIB ha caído, entonces ha caído también respecto a la productividad, lo cual se traduce en cada vez más concentración del ingreso y de la ganancia en la economía dominicana, en manos de quienes controlan la propiedad de los medios de producción.

Partiendo de la estimación de la masa salarial real con respecto al PIB real, vemos que esta ha pasado de 30.78 % en 2007, a una proporción de 21.30 % en 2021. La tendencia no obedece a un **shock** coyuntural (pandemia), sino a una relación sistémica desventajosa para el factor trabajo y los sectores laborales (ver Gráfico 26).

**Gráfico 26**  
Masa salarial real agregada  
(en RD\$ millones/% del PIB real)



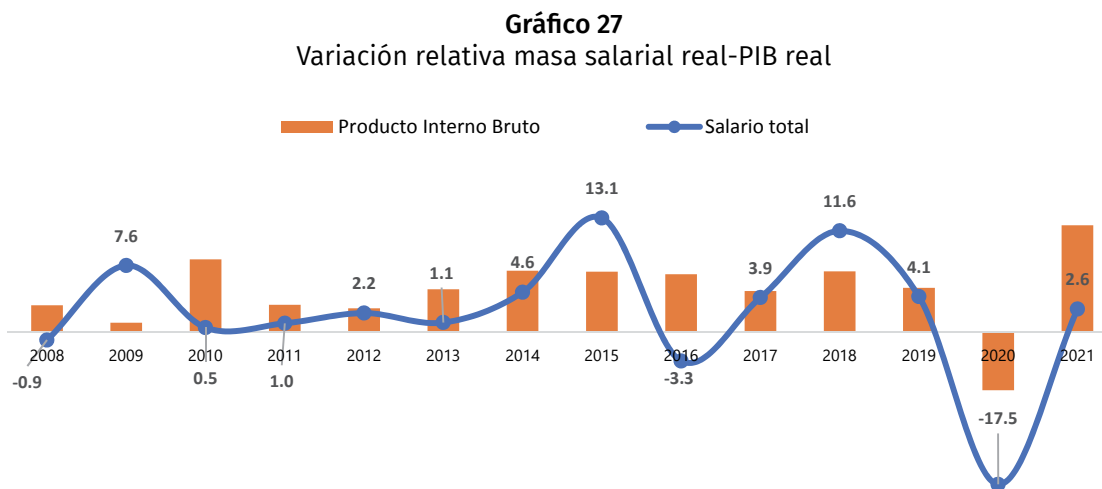
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT

En la gráfica anterior, a partir del 2014, se percibe un incremento consistente de la magnitud de la masa salarial real hasta 2019, pero aún con este comportamiento se nota un descenso gradual del peso de la masa salarial en el PIB. Esto solo puede explicarlo el hecho de que la retribución al capital en forma de ganancias ha sido superior y de forma creciente, generando un desfase distributivo que se profundiza con el pasar de los años.

La correlación entre el crecimiento de la masa salarial real y el PIB real es débil, de apenas 0.61 %, lo que indica que a pesar de ser positiva se sitúa en un nivel moderado. Esto quiere decir que, bajo las reglas del juego vigentes, un incremento en el PIB no necesariamente genera incrementos salariales como se espera de acuerdo con las valoraciones teóricas de la economía neoclásica, sino más bien que al tratarse de un



precio rígido e inflexible en el corto plazo, el crecimiento de la actividad económica tiende a reflejarse en una mayor proporción del valor producido repartido al capital (ver Gráfico 27).



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT

Solo en episodios muy excepcionales el salario real agregado de la economía ha crecido por encima del crecimiento económico (2009, 2015 y 2018), lo cual puede eventualmente deberse a una disminución en la proporción de capital invertido como proporción del PIB. Al no ser consistente con el crecimiento económico tiende a aminorar su peso en la economía y con ello, el de las condiciones salariales de los trabajadores dominicanos.

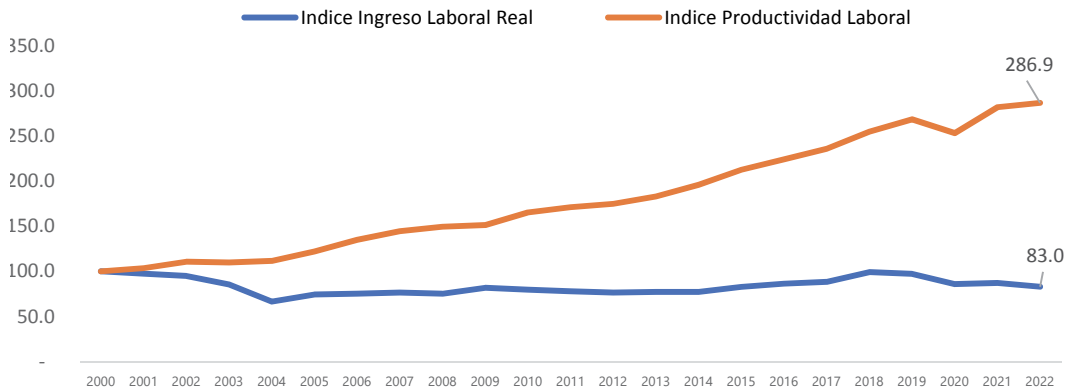
### 5.3 Productividad laboral real vs ingresos y salarios reales

El quiebre distributivo en la economía dominicana se expresa en el hecho de que no ha habido una compensación por el crecimiento de la productividad laboral en los ingresos laborales. Si la productividad por trabajador ha aumentado, y el producto general y sectorial aumentan, pero los salarios reales promedios permanecen estancados o incluso disminuyen, entonces lo que ha habido es aumento de la tasa de explotación de la fuerza de trabajo, escenario en el cual el trabajo genera mayores ingresos y ganancias, pero participa menos de los mismos.

Partiendo de un escenario del año 2000 a 2022, la productividad laboral, que mide la producción por hora trabajada de un trabajador promedio, ha llegado a casi triplicarse en los últimos 21 años. Esta tendencia de la productividad laboral contrasta abismalmente con el crecimiento del ingreso laboral real que en el mismo periodo decreció un 17 % si comparamos con el nivel del año 2000 (ver Gráfico 28).



**Gráfico 28**  
Evolución de productividad laboral vs. ingreso laboral real  
(2000-2020)

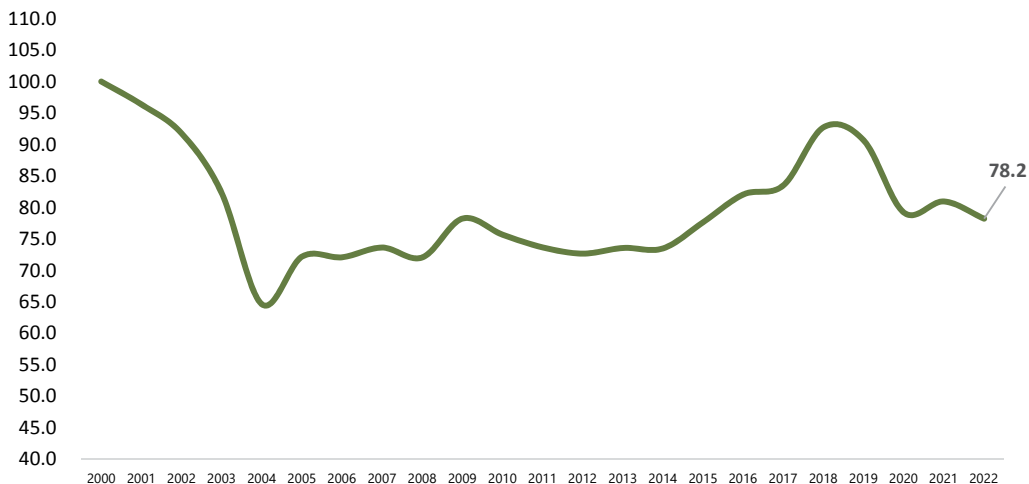


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT

Cabe destacar que los ingresos laborales y el salario no son conceptos laborales idénticos. Uno mide los ingresos derivados del trabajo, que incluye el salario, pero que además de este incorpora otras remuneraciones del trabajo, y el otro (salario) solo incluye los ingresos percibidos por concepto de salario.

Por su parte, la comparativa entre salario real mensual del año 2000 con respecto al año 2022 se revierte en una reducción de 21.8 %, incluyendo dos puntos de quiebre importantes para perjuicio de los trabajadores dominicanos: el periodo 2000-2003 que se salda con una crisis financiera interna que empobrece a más del 40% de la población, y la tendencia que se describe desde el 2019 y que se salda con una crisis económica mundial a raíz de la pandemia blindando al capital (ver Gráfico 29).

**Gráfico 29**  
Evolución del salario real mensual  
(2000-2022)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT





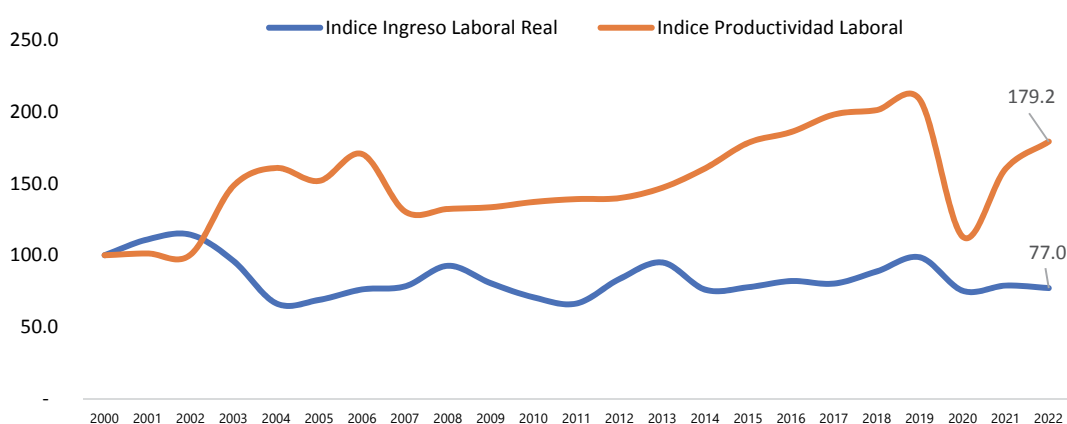
### 5.3.1 Sector Turismo

Uno de los subsectores más atendidos por la política económica desde el plano de la fiscalidad como por el lado monetario, es el turismo. Cada año el Estado dominicano otorga en exoneraciones y créditos fiscales una suma considerable de recursos que pudieran integrarse al presupuesto para inversión social y de infraestructura productiva para el bienestar de la ciudadanía y el desarrollo general del país. Sin embargo, solo en el año 2022 lo que el Estado cedió a este sector en términos fiscales se estimó en RD\$7,594.2 millones, según el informe de gastos tributarios del Ministerio de Hacienda<sup>8</sup>.

A pesar de este tratamiento preferencial en nombre de una supuesta creación de empleos formales en las zonas de interés turístico, los niveles de salarios medidos en términos reales han tendido a disminuir en el periodo indicado. Con los ingresos laborales reales del 2000 pagados en el sector turístico se adquieren en 2022 un 23.0 % menos de bienes. En cambio, la productividad laboral, más allá de algunos episodios puntuales que le han afectado, es 79.2 % superior al año 2000.

Claramente, los niveles de ingreso laboral no se corresponden con el desarrollo de la productividad del trabajo en el sector turismo, siendo que en una sencilla lógica de equidad este sector de la economía debería mantener unos salarios competitivos por la alta rentabilidad que genera las operaciones turísticas en el país, y los sacrificios fiscales de la sociedad para que el mismo pueda desarrollarse (ver Gráfico 30).

**Gráfico 30**  
Evolución de productividad laboral vs. ingreso laboral real sector Hoteles, Bares y Restaurantes (2000-2022)



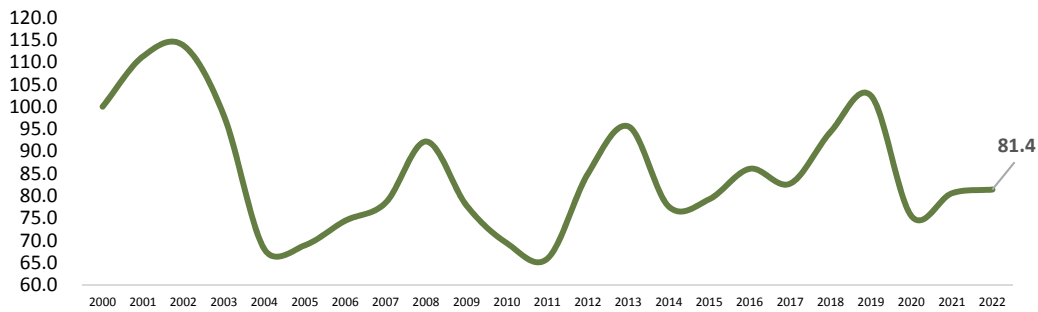
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT

Los niveles de salario real mensual estimado dan muestra de que, al igual que lo que ocurre con el salario real mensual general, no ha habido una compensación directa por productividad y, en lugar de esto, ha ocurrido un retroceso en términos reales de los salarios de 18.6 % en el sector turismo (ver Gráfico 31).

<sup>8</sup> Presupuesto General del Estado 2022, Ministerio de Hacienda: <https://www.hacienda.gob.do/wp-content/uploads/2022/01/LEY-DE-PRESUPUESTO-GENERAL-DEL-ESTADO-2022-1.pdf>



**Gráfico 31**  
Evolución del salario real mensual sector Hoteles, Bares y Restaurantes  
(periodo 2000-2022)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT

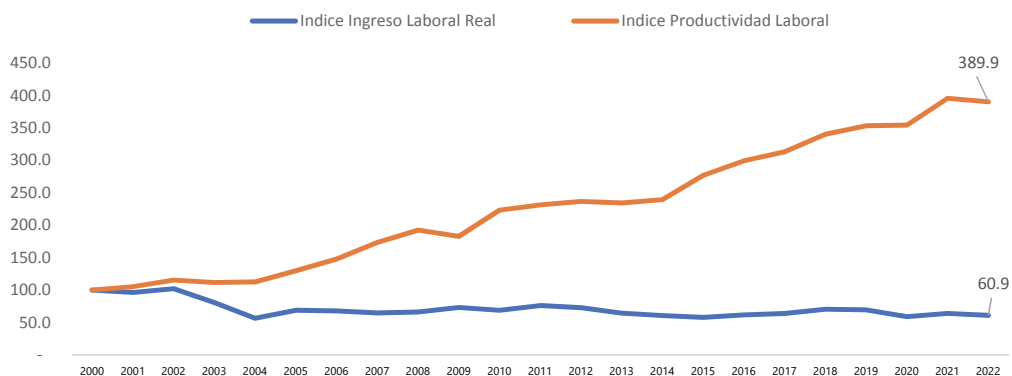
Muy a pesar de los anuncios de éxito del modelo turístico dominicano, medido por ingresos por turismo y cantidad de turistas, la realidad es deprimente en cuanto a la cantidad de empleos decentes que crea con salarios dignos y justicia distributiva.

La industria del turismo del país, al igual que el perfil de muchos otros sectores de la Inversión Extranjera Directa (IED), tiene como principal atractivo en República Dominicana los incentivos fiscales y la baja remuneración al trabajo. De no existir estas condiciones ventajosas, es probable que no estuvieran instaladas sus operaciones en el país. Es decir, se trata de inversiones golondrinas y rentistas que se asientan allí donde obtienen ventajas extraordinarias para la rentabilidad del capital.

### 5.3.2 Sector Comercio

El comercio es el sector de la economía dominicana cuyo salario real está en peor condición y en que la productividad laboral por hora se encuentra en mayor nivel de crecimiento de los abordados en este documento. En los 22 años considerados, la productividad laboral real se ha casi cuadruplicado, no así el ingreso laboral real, el cual es un 39.1 % inferior en cuanto a poder de compra que en 2000 (ver Gráfico 32).

**Gráfico 32**  
Evolución de productividad laboral vs. ingreso laboral real sector Comercio  
(periodo 2000-2022)

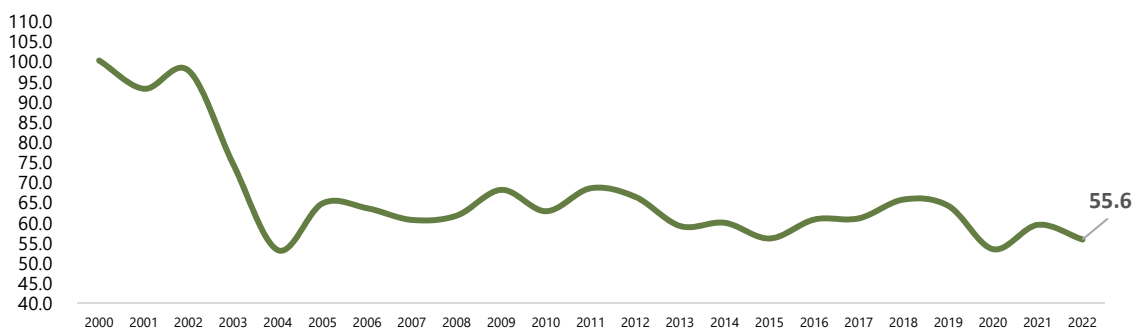


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT



A pesar de la alta productividad laboral en un sector que se orienta hacia una vocación importadora, los salarios reales vigentes no son otra cosa que deprimentes, debido a que estos han perdido cerca de la mitad de su poder adquisitivo en el periodo indicado (ver Gráfico 33), sin que se haya podido cerrar la brecha abismal que tuvo en la crisis de 2003 su punto de inflexión. La trampa de salarios bajos es aún más profunda en este sector que emplea una gran cantidad de la fuerza laboral dominicana.

**Gráfico 33**  
Evolución del salario real mensual sector Comercio  
(periodo 2000-2022)



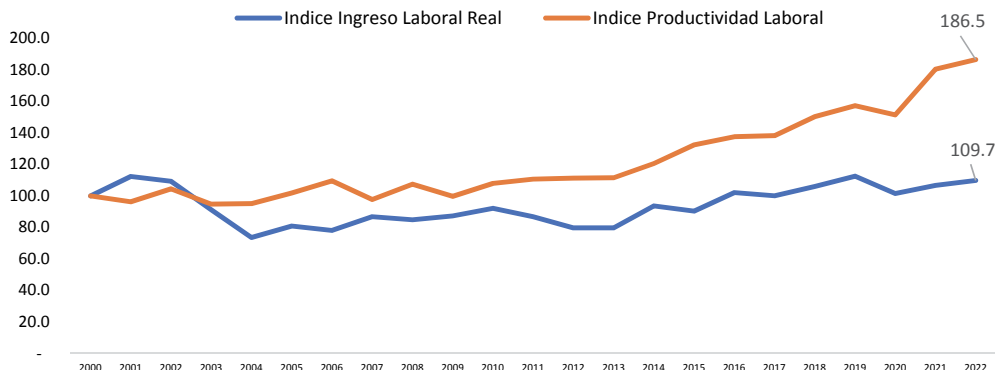
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFE

### 5.3.3 Sector Industrial

De los sectores analizados en cuanto a la productividad laboral y su relación con el crecimiento del ingreso laboral real, el industrial (que incluye a las Zonas Francas industriales) es el que menos brecha presenta en cuanto a estas dos variables. Sin embargo, el crecimiento de los ingresos laborales reales no sería digno de admiración ni es comparable al rendimiento de la productividad laboral real.

Más allá de lo que la gráfica pueda mostrar, el dato clave es que, tomando como referencia el año 2000, el ingreso real de los trabajadores y trabajadoras del sector industrial apenas ha crecido un pírrico 9 %, situándose mínimamente por encima del nivel que tenía 22 años antes, mientras que su productividad ha crecido en un 86 %, es decir un crecimiento prácticamente 10 veces mayor (ver Gráfico 34).

**Gráfico 34**  
Evolución de productividad laboral vs. ingreso laboral real sector Industrial  
(periodo 2000-2022)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFE

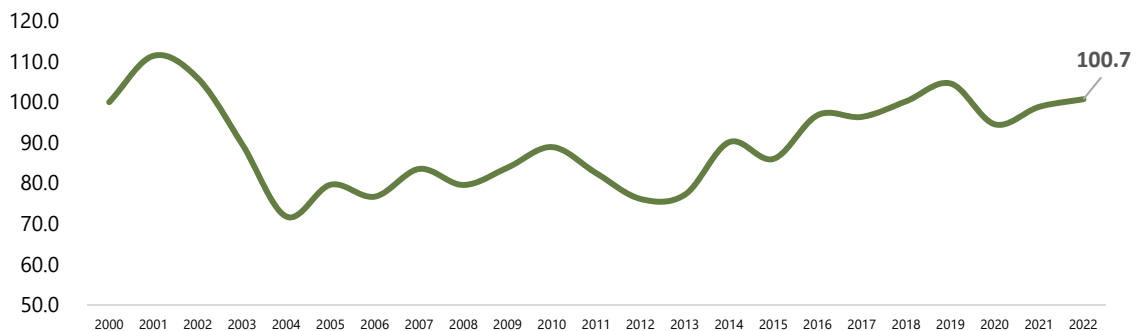


La productividad laboral del sector ha crecido casi el doble de la productividad en el año 2000, menor que la alcanzada por el sector comercio, pero muy de cerca con lo conseguido por el turismo en el mismo periodo.

El hecho de que el salario promedio en el sector industrial haya al menos recuperado su nivel real del 2000, pudiera tener como explicación que relativamente es un sector con menos informalidad y los trabajadores tienden a tener un nivel de educación promedio mayor al enfocarse en procesos de una complejidad y tecnificación mayor. Pero también debería llamar la atención acerca de que este sea el mejor indicador encontrado, en condiciones casi envidiables para otros sectores, y con un componente importante de producción para exportaciones en las Zonas Francas.

Si medimos los ingresos por salario mensual real, partiendo de la ENCFT, el sector industrial ligeramente supera o ha recuperado el salario real mensual de hace 22 años. Es el único sector de la economía nacional que ha logrado equiparar el salario real mensual vigente en el 2000 (ver Gráfico 35), pero ni de lejos una mejoría o avance.

**Gráfico 35**  
Evolución del salario real mensual sector Industrial  
(periodo 2000-2022)



Fuente: Elaboración propia con datos ENCFT

#### 5.4 Brecha entre la remuneración salarial real y los beneficios netos reales de las empresas

La preocupación principal del sector patronal y gran-empresarial cuando de incremento salarial se habla, es lo que ellos han llamado astutamente el incremento de los «costos laborales». Con ello se refieren a todo aquello que eleva el costo de producción final del servicio o bienes que producen. Hay toda una concepción económica desde el plano académico y científico, pero que también por su nivel de simplicidad para el entendimiento se ha hecho popular y que emerge siempre cuando se pone en el foco de la opinión pública el tema salarial: «aumentar los salarios automáticamente generará incremento de costos, por tanto, de precios y el ajuste salarial se diluye en la inflación generada. En consecuencia, no vale la pena incrementar los salarios, retornarán al nivel de origen, y al final la gente de menos ingresos pagará las consecuencias».

En un ambiente de tanta precariedad, bajos salarios, de desaliento aprendido y arrinconamiento de la clase trabajadora sin poder organizarse, este dogma completa el disciplinamiento tanto de los trabajadores y trabajadoras activos como del conjunto social en su totalidad: «Hay que dejar las cosas como están». En esto queda atrapada también aquella mayoría empleadora de MIPYMES, que lejos de asegurarse de tener posiciones en defensa de un mercado interno que les es indispensable para rentabilizar, se ordenan debajo de este dogma gran-empresarial.

Dicho dogma, que se expande de boca en boca y forma parte de las ideas vertidas por especialistas sistémicos se dan en llamar «espiral salario-inflación», explica que todo incremento por encima de lo prudente generará inflación y reducirá nuevamente el salario. Es como decir, no hagamos nada, al final todo vuelve a su origen.

Pero frente a este «relato», están los datos: los salarios se mantienen abatidos en República Dominicana por debajo de su poder de compra de hace más de dos décadas, mientras el PIB y la productividad por hora/trabajo no han parado de crecer. Los bajos salarios se deben a una disputa distributiva sistemáticamente y de antemano ganada por el sector patronal y gran-empresarial, y en ningún caso a lo que la doctrina dominante tanto esgrime: manejar excesos en la demanda, excesos en circulante o la probabilidad de un alza de costos que haga inviable el funcionamiento de las empresas.

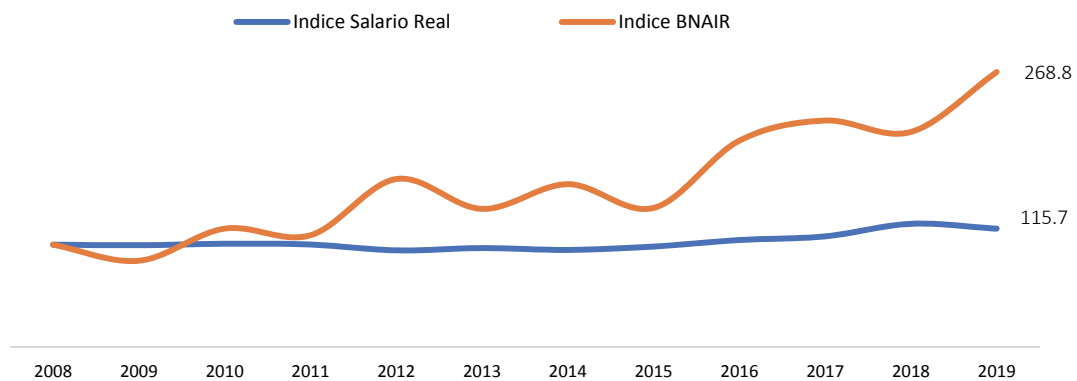
Además, un aumento de productividad debería implicar un abaratamiento de los bienes, deberían bajar sus precios en el mercado, incluyendo los bienes que consume la clase trabajadora. Claramente los precios y el costo de la vida en República Dominicana, también, como en toda economía capitalista es parte de esa disputa distributiva. Y en ningún momento del debate político-económico se aborda cuál es la estructura de formación de precios y quiénes y cómo inciden en el aumento de la inflación sin ningún aumento salarial.

El relato sobre la «espiral salario-inflación» tiene un efecto eminentemente disciplinante, puesto que es una amenaza que pendula sobre las cabezas de todos y todas quienes venden su fuerza de trabajo a través de un salario o retribución por bienes-servicios, augurando una desvalorización de los salarios reales, mientras quienes son dueños de los medios de producción y dominan en el mercado mantendrán inalteradas sus ganancias. Antes bien, la inflación consiste en uno de los mecanismos de desvalorización de la fuerza de trabajo, ya que, sin necesidad de hacer ajustes sobre los salarios nominales, permite un abaratamiento que va a tener consecuencias en un mayor grado de valor extraído en el total general, además de constituir un fabuloso muro de contención a cualquier clase de avance en beneficios laborales.

Como se observa en el Gráfico 36, lo que no vuelve a su nivel de origen son los beneficios netos reales de las empresas. Según datos del boletín estadístico de la Dirección General de Impuestos Internos (DGII) de 2022 para empresas agrícolas, comerciales e industriales, de 2008 a 2019 se han visto más que duplicados los beneficios de los propietarios de las empresas, mientras los salarios reales en el mismo periodo solo se han incrementado un 15.7 %. Al parecer, la espiral salario-inflación solo se genera cuando hay medidas que buscan resarcir al trabajador algún nivel de ingreso perdido. Lo que reflejan los datos de los beneficios netos agregados de las empresas que declararon el Impuesto sobre la Renta (ISR) a través del formulario de declaración del IR-2, es un crecimiento sostenido que contrasta con el magro desempeño salarial real.



**Gráfico 36**  
Brecha salario real vs. beneficio neto real índice base  
(2008)

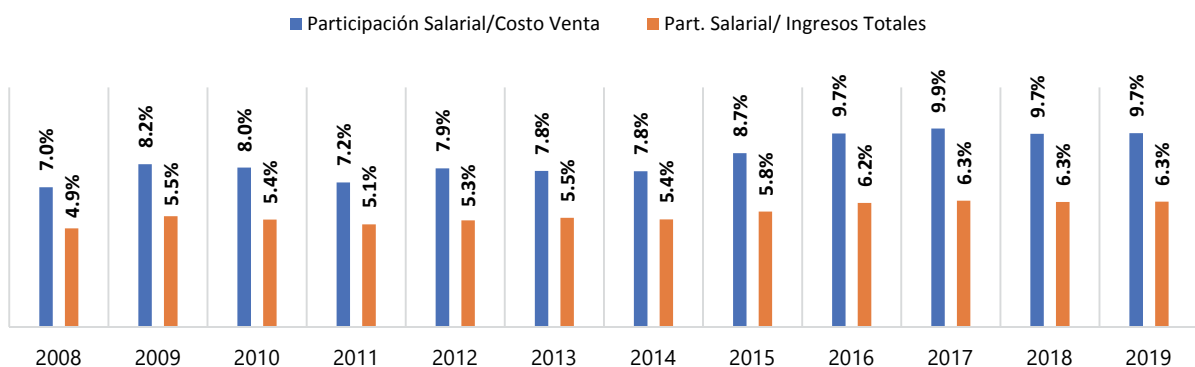


Fuente: Elaboración propia en base a datos DGII, Boletín Estadístico 2022 y ENCFT

Por otro lado, al comparar el peso de la participación salarial en los ingresos totales de las empresas nos percatamos de que este prácticamente no ha variado desde 2016, manteniendo un promedio de 6.3 % de participación sobre los ingresos totales, por lo que no se nota la «pesada carga» que supuestamente implican los costos salariales respecto del total de ingresos de las empresas del país (ver Gráfico 37).

Si, por otro lado, se mide la participación salarial en el costo de venta de las empresas, por igual se percibe una estabilidad en su participación del orden del 9.7 %. Así las cosas, es inconsistente argüir que los bajos salarios en la economía dominicana tienen como excusa válida los «altos costos laborales». Más bien, la razón de los bajos salarios es la cada vez más alta productividad que no termina siendo remunerada al trabajador, dejando como resultado el crecimiento exponencial de los beneficios empresariales y unos salarios que son en proporción menos del 10 % de los costos de venta y de los ingresos totales (ver Gráfico 37).

**Gráfico 37**  
Participación salarial en costo venta e ingresos empresas  
(en % total)



Fuente: Elaboración propia en base a datos DGII, Boletín Estadístico 2022 y ENCFT



## 5.5 Comparación salarios mínimos en la región

El salario mínimo se ha definido como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual<sup>9</sup>.

En cuanto a la finalidad del establecimiento del salario mínimo, la OIT plantea que está el de

**[...] proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres.**

En República Dominicana existen actualmente 18 tarifas de salarios, que se valoran en términos de salario mínimo, nominal, promedio y a destajo. Estas se clasifican de acuerdo con la actividad económica, lo que hace bastante complicada la discusión salarial y la fijación de las tarifas salariales por la dispersión sectorial. La dispersión sectorial para la fijación de las tarifas salariales hace que la organización laboral y sindical, y por ende sus luchas, tenga que darse en escenarios seccionados y los trabajadores, al encontrarse laboralmente dispersos en el sentido de que no existe un salario mínimo nacional, tienden a no verse vinculados con las mejoras salariales de otros trabajadores de sectores económicos diferentes.

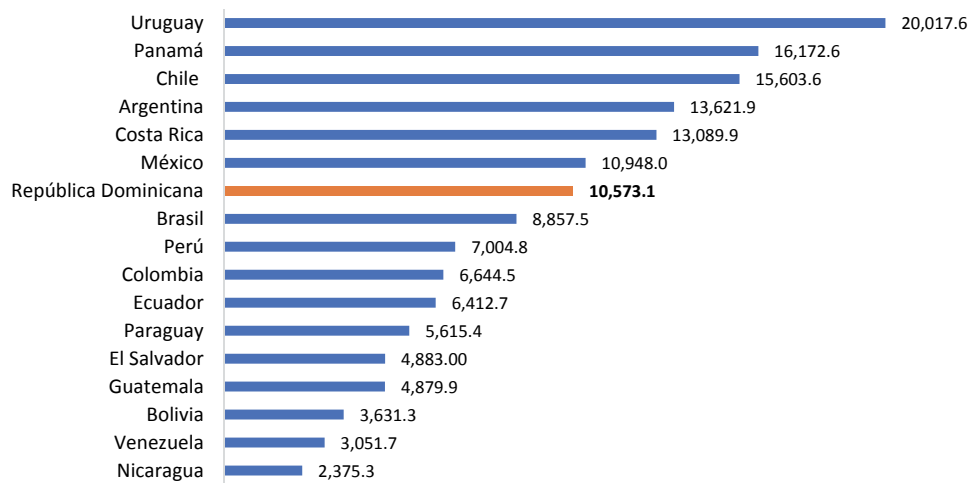
Lo anterior ha beneficiado notoriamente al poder empresarial que negocia su tarifa de acuerdo con sus intereses y réditos económicos particulares. Esto hace que las distintas tarifas de salarios mínimos tiendan a ser bajas, en perjuicio de los trabajadores.

Al cierre de 2022, la economía dominicana se coloca como la 7<sup>ma.</sup> economía a nivel de PIB y a nivel de PIB per cápita. Actualmente el PIB per cápita dominicano asciende a US\$10,573.1, por encima de economías mucho más grandes como Brasil, Colombia y Perú (ver Gráfico 38). Sin embargo, cuando se trata de salarios mínimos y medios, se ubica en el cuadrante inferior de la lista de países de la región. Esta realidad revela una ineffectividad distributiva y una resistencia al alza de los salarios respecto al incremento del PIB.

<sup>9</sup> «¿Qué es un salario mínimo?», OIT: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang-es/index.htm>



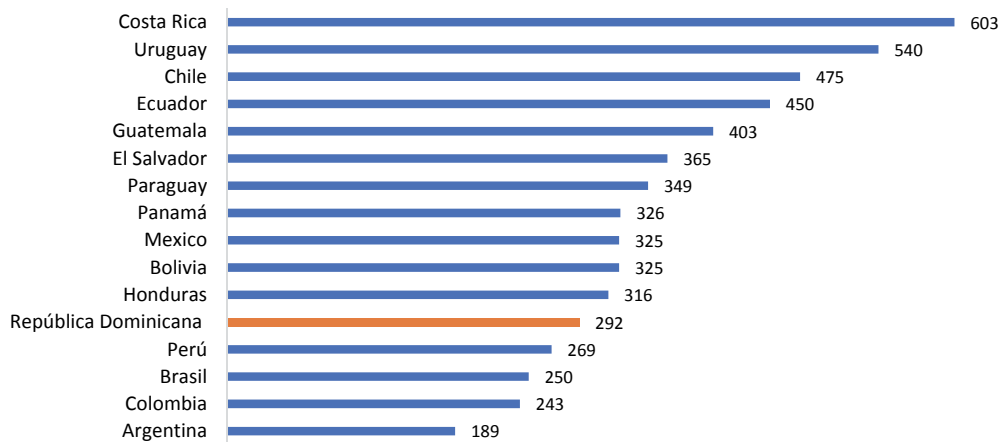
**Gráfico 38**  
 PIB per cápita regional en US\$ dólares corrientes  
 (2022)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del World Economic Outlook, FMI

Tomando en consideración el dato de salario mínimo promedio indicado por el gobierno dominicano en su pasado discurso de rendición de cuentas (27-02-2023) de RD\$16,262.5, el monto en dólares del salario mínimo promedio es de US\$294.0 al mes. Suponiendo que este dato es el correcto (probablemente no lo sea) el salario mínimo dominicano es en promedio uno de los más bajos de la región de América Latina y el Caribe (ver Gráfico 39).

**Gráfico 39**  
 Salario mínimo en la región US\$ dólares mensuales  
 (2022)



Fuente: Elaboración con datos de la OIT





## 6. Pobreza en medio del éxito

Definitivamente, la economía dominicana muestra fortalezas incuestionables en términos agregados en crecimiento de la producción, exportaciones de bienes, atracción de inversión extranjera directa, remesas, ingresos por turismo y estabilidad de tipo de cambio. Esa ha sido la dinámica de la economía de las últimas décadas que ha abonado el relato del milagro económico caribeño, siendo exaltados sus resultados por organismos internacionales.

Simultáneamente, en el plano de los indicadores socioeconómicos que resultan ser de impacto en la población dominicana, estos éxitos macroeconómicos no se traducen en bienestar general. Es decir, la economía dominicana vive una realidad dual, crecimiento económico con concentración de riqueza, al tiempo que se deterioran las condiciones de vida de forma mayoritaria y sistemática.

Los siguientes indicadores, realizados en base al ingreso laboral, es decir aquellos que se perciben exclusivamente por la ocupación, explicitan las condiciones en que el trabajo, más allá de lo que expresa el marco jurídico y los principios de un Estado social y democrático de derecho, no puede ser una actividad de generación de riqueza y bienestar en función de las personas, los hogares y la sociedad, sino una práctica de sobreexplotación de dominicanos y dominicanas como fuerza de trabajo barata.

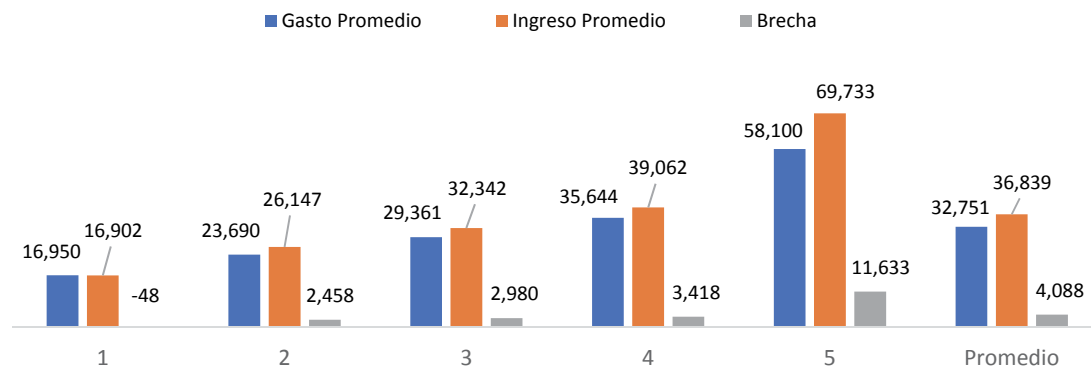
### 6.1 Gastos versus ingresos de los hogares

La vulnerabilidad económica de los hogares dominicanos genera todo un entorno de incertidumbre e inseguridad económica que puede desatar problemas que comprometen la estabilidad financiera del núcleo familiar. Los hogares viven en la precariedad económica o directamente en la pobreza, o pudieran entrar en esta condición ante la menor eventualidad o contingencia económica.

Los datos de ingresos y gastos promedio por hogar según quintiles de ingreso, extraídos de las encuestas de gastos e ingresos de los hogares, nos muestran la fragilidad de los hogares dominicanos en los que, literalmente, los ingresos promedio apenas sobrepasan los gastos promedio, incluso con estadísticas que parten de la premisa de que la población puede ser dividida en quintiles o grupos de 20 % cada uno con diferentes necesidades de gastos y consumo (ver Gráfico 40).



**Gráfico 40**  
Ingreso y gasto promedio por hogar por quintil de ingreso  
(2021)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT

Al comparar ingresos y gastos promedios por quintiles, los resultados muestran que solo los hogares del quinto quintil cuentan con cierta holgura de ingresos para hacer frente a sus gastos de consumo al mostrar una diferencia positiva de RD\$11,633 al mes en el año 2021. En los demás quintiles, la diferencia entre ingresos y gastos corrientes promedio por hogar es apenas de menos de RD\$3,500 pesos al mes; la posición económica más débil la tienen los hogares de menor nivel de ingreso que presentan un faltante de RD\$48 al mes al no ser suficientes sus ingresos promedios por hogar frente a sus gastos de consumo promedio al mes.

## 6.2 Canasta básica familiar

La canasta básica promedio calculada por el BCRD da una pista de la insuficiencia de los ingresos laborales del país calculados a partir del ingreso promedio por hora, no importando cómo se mida esta relación. Es una carrera que se viene perdiendo ante el avance del costo de la vida y el estancamiento de los ingresos laborales. Todo parece, al juzgar por la tendencia de los últimos años, que es una apuesta perdida debido a que el ingreso promedio mensual ha crecido un 3.4 % de 2011 a 2022, y la canasta básica promedio nacional lo ha hecho en 4.7 % en mismo periodo. Incluso, la proporción o tasa de cobertura de los ingresos promedio mensuales de los trabajadores dominicanos ha ido reculando del 57.7 % de la canasta básica promedio en 2011, a solo 49.9 % en 2022 (ver Cuadro 3).



**CUADRO 3**  
Ingreso promedio mensual en relación con canasta básica promedio  
(En RD\$)

Año	Ingreso Laboral Promedio Mensual (IPM)	Canasta Familiar Promedio (CBP)	IPM vs. CBP	
			Absoluta	Proporción
2011	14,559.2	25,214.3	-10,655.1	57.7%
2012	15,049.7	26,199.4	-11,149.7	57.4%
2013	15,852.2	27,214.9	-11,362.7	58.2%
2014	16,390.0	27,645.4	-11,255.4	59.3%
2015	18,168.7	28,293.6	-10,124.9	64.2%
2016	17,821.3	28,773.2	-10,951.9	61.9%
2017	18,589.8	29,982.9	-11,393.1	62.0%
2018	20,592.0	33,737.9	-13,145.9	61.0%
2019	21,130.3	34,348.7	-13,218.5	61.5%
2020	19,361.6	35,647.5	-16,285.9	54.3%
2021	20,514.1	38,585.9	-18,071.7	53.2%
2022	20,964.2	41,985.8	-21,021.6	49.9%
<b>T.C.A./Promedio</b>	<b>3.4%</b>	<b>4.7%</b>	<b>-13,219.7</b>	<b>58.4%</b>

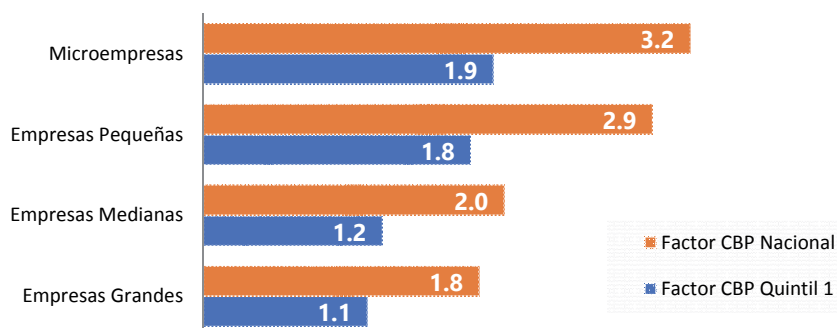
Fuente: Elaboración propia partiendo de estadísticas de la ENCFT del BCRD

Lejos de observarse alguna convergencia entre ingresos laborales promedios y canasta básica promedio nacional, lo que se perfila es una brecha amplificadas que ha pasado de RD\$10,655.1 en 2011, a un monto de RD\$21,021.6 en 2022.

Un ejercicio que ilustra la marcha al fondo de los salarios en el país es la ratio entre la canasta básica promedio nacional y del primer quintil con respecto a los salarios mínimos ajustados en julio de 2021 para las empresas del sector privado no sectorizado.

Como muestra el Gráfico 41, para que un trabajador de salario mínimo de una microempresa, que gana un salario de RD\$13,685, cubra la canasta básica promedio nacional de marzo de 2023, calculada en RD\$43,625.05, en su hogar deben trabajar dos miembros más con ese nivel de salario. Aun comparando con la canasta básica promedio (CBP) del quintil uno de RD\$25,987.83, deben trabajar prácticamente dos personas para cubrirla.

**Gráfico 41**  
Relación canasta básica promedio sobre salarios mínimos  
(por categoría de empresa, 2023)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT



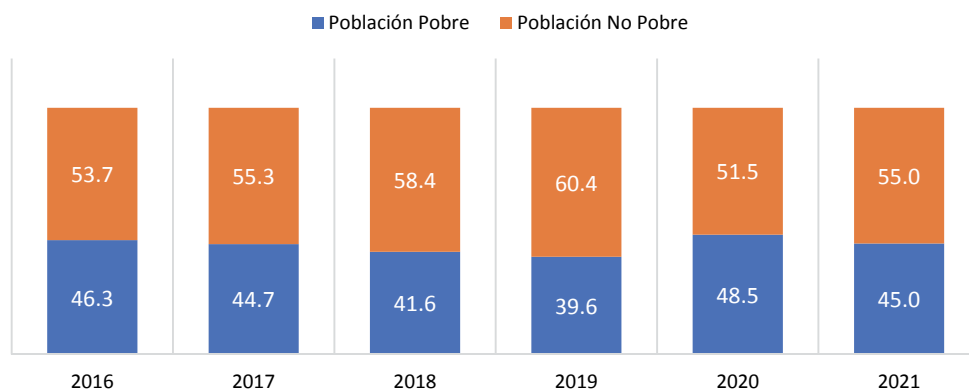
Aun en el mejor escenario de las empresas grandes de salario mínimo de RD\$24,150 mensuales, no se alcanzaría el valor estimado para la CBP nacional y tampoco la CBP quintil 1 de ingreso. Aunque la CBP se calcula teniendo como base un hogar representativo dominicano según nivel de ingreso, existe una brecha importante que precariza y empobrece aún más las condiciones de acceso a bienes y servicios de consumo básico de la mayoría de los hogares.

### 6.3 Pobreza laboral

En un contexto de bajos salarios, aun si las condiciones económicas que atraviesa el país no son exactamente de crisis económica, la pobreza de ingresos es una constante que no ha podido despejarse del escenario socioeconómico dominicano.

Al medir el porcentaje de personas que residiendo en un hogar que percibe un ingreso laboral por persona por debajo de la línea de pobreza, la cual en 2021 se definió en base a una canasta básica alimenticia de apenas RD\$5,675 per cápita para la pobreza general y de RD\$2,613 para la pobreza extrema, en promedio el 45 % de las personas se encontraba viviendo bajo la línea de pobreza, mientras que solo el 55 % estaba por encima de dicho parámetro. En el 2021, aunque hubo una mejoría con respecto al 2020, un año de grandes vicisitudes económicas para el mundo y el país, persistía un porcentaje elevado de pobreza general (ver Gráfico 42).

**Gráfico 42**  
Porcentaje de personas que residen en un hogar en condición de pobreza y no pobreza (2016-2021)

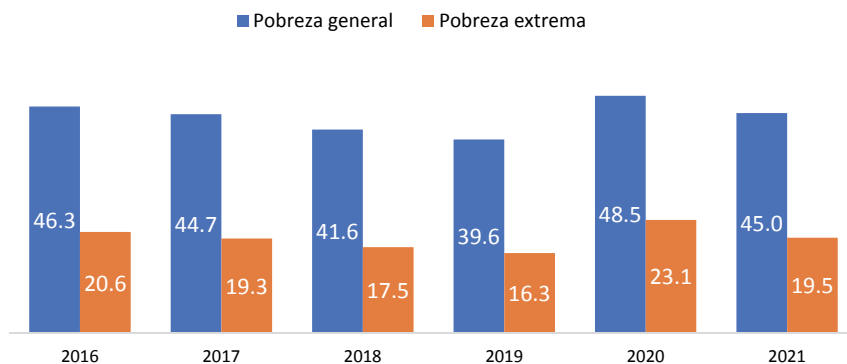


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT y ENIGH, BCRD.



Dentro de este 45 % de las personas bajo la línea de pobreza dado el ingreso laboral per cápita en el hogar, una alta proporción de 19.5 % se encontraba en pobreza extrema (ver Gráfico 43).

**Gráfico 43**  
Porcentaje de personas que residen en un hogar con ingreso laboral per cápita por debajo línea de pobreza (2016-2021)

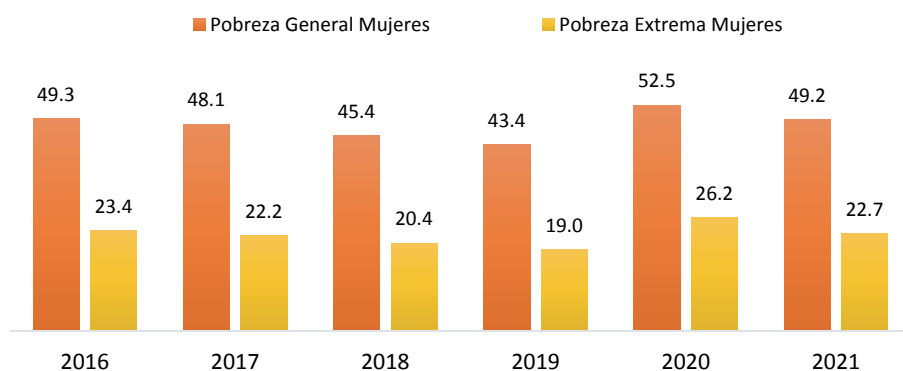


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT y ENIGH, BCRD.

Cabe destacar, que el restante 55 % de los llamados no pobres se establece con un parámetro de ingresos pírricos, y hay personas que pudieran caer en pobreza ante cualquier sacudida económica que ocurra en el país que haga peligrar una fuente de ingreso determinada o que, sencillamente, alguien del hogar pierda su trabajo, enferme, deje de poder trabajar por edad o falezca. Esto nos lleva a pensar que muchas familias dominicanas viven en el umbral de la incertidumbre, la inseguridad y la vulnerabilidad económica, lo cual no ha sido enfocado en una política laboral y salarial que revierta esta situación.

Una característica observada en los datos sobre la insuficiencia del ingreso laboral per cápita en el hogar para superar la línea de pobreza, calculada por los organismos oficiales, resulta ser su mayor nivel de impacto en las mujeres que en los hombres (ver Gráfico 44).

**Gráfico 44**  
Porcentaje de mujeres en un hogar con ingreso laboral per cápita por debajo línea de pobreza (2016-2021)

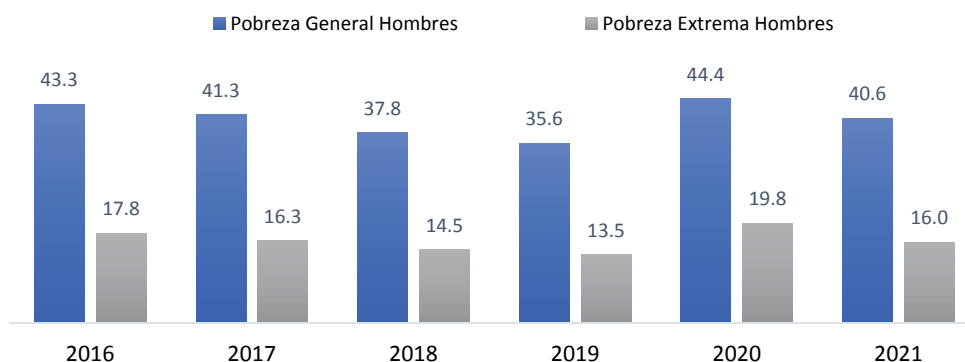


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT y la ENIGH, BCRD



En cuanto a pobreza general, las mujeres en 2021 registraban un 49.2 % y los hombres el 40.6 %, una diferencia de 8.6 puntos porcentuales, superior a la media del periodo de 7.5 puntos porcentuales (ver Gráfico 45). La pandemia de COVID-19 estimuló esta diferencia llevándola a más de 8.0 puntos porcentuales desde 2020. En cuanto a pobreza extrema, la misma realidad se percibe, donde hombres registraron un promedio de pobreza extrema de 16.3 % de 2016 a 2021 y las mujeres un 22.3 %.

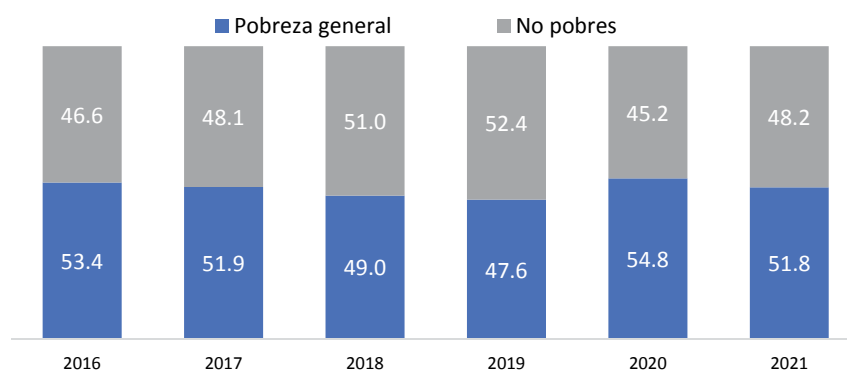
**Gráfico 45**  
Porcentaje de hombres en un hogar con ingreso laboral per cápita por debajo línea de pobreza (2016-2021)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT y la ENIGH, BCRD

Ahora bien, si se mide la pobreza por nivel de ingreso laboral per cápita solamente de acuerdo con la ocupación principal, es decir, los ingresos por sueldo y salario, además de otros ingresos derivados de dicha ocupación sin contemplar otra secundaria ni ningún otro ingreso distinto al laboral, los indicadores de pobreza se deterioran al punto que se incrementan la pobreza general y extrema, y disminuye la proporción de población no pobre (ver Gráfico 46).

**Gráfico 46**  
Porcentaje de personas que residen en un hogar con ingreso laboral per cápita por ocupación principal debajo línea de pobreza (2016-2021)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT y la ENIGH, BCRD



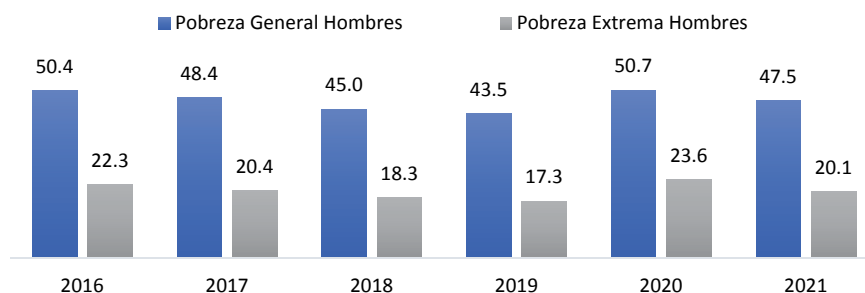
Como se puede observar, la cantidad de trabajadores cuyos ingresos laborales por actividad principal se encuentran por debajo de la línea de pobreza hace variar sensiblemente la pobreza en comparación a cuando se miden todos los ingresos laborales de todas las actividades remuneradas por el trabajador, que muchas veces tiene que recurrir al pluriempleo para poder subsanar la insuficiencia de ingresos.

Cuando se toman en cuenta solo los ingresos de ocupación principal, la pobreza general en promedio salta de 44.3 % a 51.4 % en el periodo 2016-2021, lo que evidencia que, de no recurrir al pluriempleo, la pobreza tendería a profundizar y ampliar. Ello explica en buena medida la dinámica habitual del trabajador y la trabajadora dominicanos en procurarse ingresos de otras fuentes adicionales a la ocupación principal.

De no recurrir al pluriempleo, por igual, las condiciones de pobreza de las trabajadoras dominicanas fueran aún más precarias de lo que son en la actualidad, pues las brechas de ingreso y la pobreza tenderían a ser mayores con respecto a sus pares hombres (ver Gráficos 47 y 48).

**Gráfico 47**

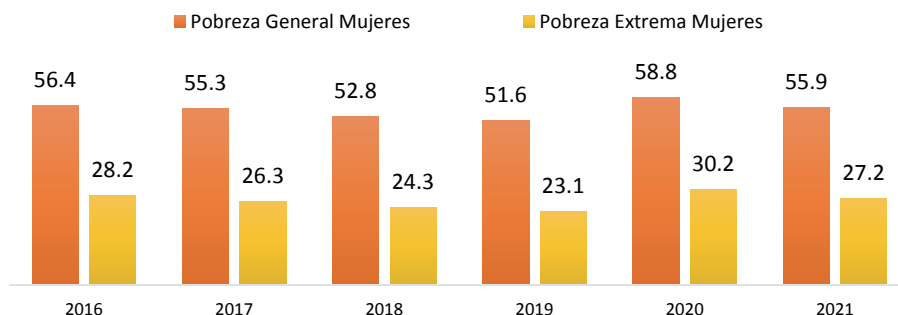
Porcentaje de hombres en un hogar con ingreso laboral por ocupación principal per cápita por debajo línea de pobreza (2016-2021)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT y la ENIGH, BCRD

**Gráfico 48**

Porcentaje de mujeres en un hogar con ingreso laboral por ocupación principal per cápita por debajo línea de pobreza (2016-2021)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT y la ENIGH, BCRD



Esto evidencia una realidad estructural de los mercados de trabajo, que debe tratarse como objetivo de políticas económicas para ir quebrando la desigualdad que perjudica a la mayoría social que vende su fuerza de trabajo, lo cual va de la mano con ofrecer condiciones y garantías específicas a las mujeres trabajadoras, y propiciar mayor igualdad en la distribución del trabajo y responsabilidades del cuidado en los hogares.

Lo que sorprende sobremanera, y que viene a derrumbar el mito de que la salida a la pobreza laboral consiste en la «formalización de la ocupación», es que la pobreza es aún alta en los ocupados en el sector formal partiendo del ingreso laboral per cápita del hogar que sirve para medir si el mismo se sitúa por debajo de la línea de pobreza en el periodo 2016-2021.

Observando los datos del Cuadro 4, y estimando el promedio de pobreza general del hogar con ocupaciones formales a través del ingreso laboral por ocupación principal, se situó en un alto 58.7 %, que en 2021 ascendió a 1,088,213 ocupados por debajo de la línea de pobreza. Aunque se ha reducido desde 2016 a 2021, la cantidad de ocupados cuyos ingresos laborales de actividad principal se encuentran por debajo de la línea de pobreza a penas se ha reducido en 4,857 ocupados, lo que demuestra que el crecimiento sostenido de la economía no ha traducido el efecto *trickle down* o goteo que en nombre del neoliberalismo pregona el sistema económico vigente.

**CUADRO 4**  
Porcentaje de ocupados en el sector formal y en su ocupación principal con un ingreso laboral per cápita del hogar por debajo de la línea de pobreza (2016-2021)

Año	Pobreza general		Pobreza extrema	
	Absoluta	Relativa %	Absoluta	Relativa %
2016	1,093,070	61.4	421,179	23.6
2017	1,079,873	60.3	385,665	21.5
2018	1,114,414	59.1	356,030	18.9
2019	1,168,086	56.9	323,350	15.7
2020	1,054,836	56.6	311,610	16.7
2021	1,088,213	58.0	323,610	17.2

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) 2006-2015 y ENCFT, 2016-2021 del Banco Central de la República Dominicana.

Cabe destacar que, de 1,088,2013 ocupados por debajo de la línea de pobreza en el sector formal del mercado de trabajo, unos 323,610 ocupados formales se sitúan en extrema pobreza (17.2 %), cantidad que se ha incrementado desde la pandemia en términos porcentuales y absoluto. Esto a pesar de que los ocupados se encuentran en el sector formal de la economía que supone, de acuerdo con la prédica ortodoxa, la que mejores salarios e ingresos laborales perciben los trabajadores. En consecuencia, lo que revelan estas informaciones es que la pobreza laboral no es un asunto de formalización, sino de mejores salarios.



## 7. Análisis de los ajustes salariales en el periodo julio 2021-febrero 2023

Semanas antes del inicio de las discusiones en el Comité Nacional de Salarios (CNS) en 2023, el jefe de Estado instruyó conciliar un incremento de las tarifas de salarios mínimos que no se supeditara a un simple «ajuste por inflación».

Esto así, en el entendido de que un ajuste por encima de la tasa de inflación acumulada generaría un incremento del poder de compra de los salarios —de todos conocido— estancados en las últimas décadas, producto de la concentración de ingreso nacional, una correlación de fuerzas adversa al trabajo en el CN, la debilidad de la organización sindical en el país, y la carta blanca con la que cuentan los agentes claves de la distribución y comercialización de bienes y servicios en el país para incidir en los precios preservando a toda cosa sus márgenes de ganancia.

A los efectos del ajuste de salarios mínimos, la Ley No. 11-92 del Código de Trabajo establece en su artículo 458 que, para fijarlo, debe considerarse la naturaleza del trabajo, las condiciones del mismo, los riesgos, el precio de los artículos producidos por las empresas, así como los cambios en el costo de la vida del trabajador, sus necesidades normales en el orden material moral y cultural, entre otros elementos.

A pesar de que el articulado indicado permite una determinación de las tarifas de salarios mínimos en base no exclusivamente de la inflación general y atender a criterios de bienestar y justicia distributiva, la tradición convenientemente asume la inflación general como referencia prácticamente exclusiva de las discusiones que luego se tienen que dar en una correlación de fuerzas sumamente adversa para la clase trabajadora.

Este convencionalismo adoptado solo ha servido para lastrar los salarios, haciendo que estos tengan cada vez menor peso en el PIB, diluir su capacidad de compra de bienes y servicios, abaratar la fuerza de trabajo y mantenerla arrinconada, lo que se traduce evidentemente en el estancamiento de los niveles de vida y el empobrecimiento de la población.

### 7.1 Incremento salarial de febrero 2023 del Sector Privado No Sectorizado (SPNS)

La promesa presidencial de incrementar los salarios mínimos más allá del nivel de inflación acumulada, pudiera decirse que no cumplió el cometido de mejorar progresivamente (no solo ajustar por inflación) el salario real.

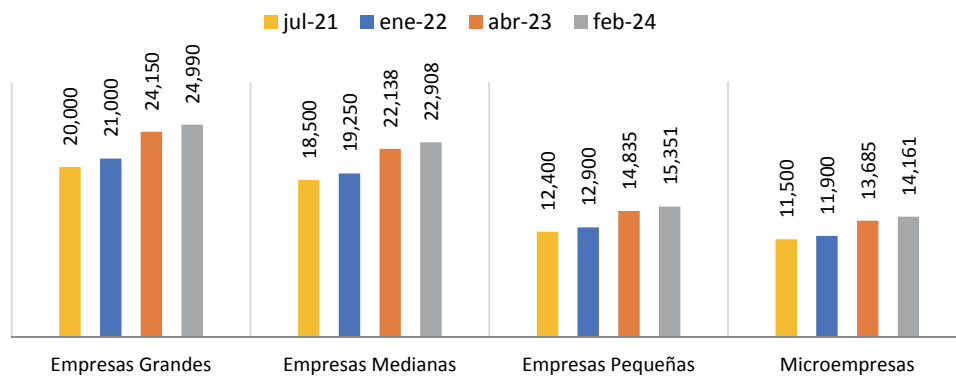
Cabe destacar, que, bajo el nuevo escenario de discusión salarial, el 57 % de los trabajadores con salarios mínimos en 2021 trabajan en grandes empresas; el 30 % en medianas empresas; el 24 % en pequeñas empresas y el 29 % en microempresas, lo que a los fines de discusión de ajustes salariales debe evitarse el manido bloqueo argumentativo de que las pequeñas y microempresas son las más perjudicadas. En dado



caso que así fuera, debe el Estado garantizar una vía compensatoria desde la política fiscal y monetaria, incentivando el crecimiento de las microempresas y pequeñas empresas para que el impacto de los incrementos no afecte a esta parte del tejido productivo.

En los datos se puede verificar un estancamiento, aun con los últimos ajustes hechos. El incremento promedio de los salarios nominales de julio de 2021 a lo proyectado a febrero de 2024 se estima en 19.0 % y la inflación general de julio 2021 a febrero de 2023 ha sido de 12.7 %. Si la inflación proyecta un 5.0 % interanual a febrero de 2024, el crecimiento real de los salarios sería de un pírrico 1.3 % (ver Gráfico 49).

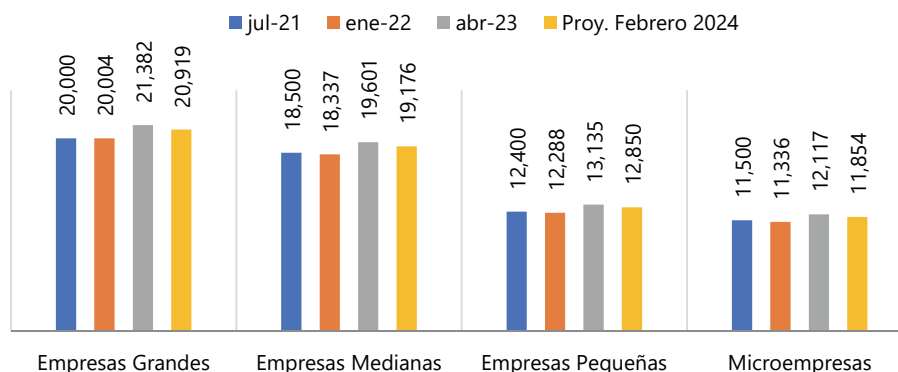
**Gráfico 49**  
Ajustes salarios mínimos nominales  
(julio 2021-febrero 2024)



e: Elaboración propia con datos salariales de resoluciones Ministerio de Trabajo

En términos reales, las empresas grandes del sector privado no sectorizado pagarían en febrero de 2024 alrededor de RD\$20,919 pesos, una diferencia de solo RD\$919 pesos en términos reales a su nivel ajustado de julio de 2021 de RD\$20,000. En cuanto a las demás categorías empresariales del país, los resultados diferenciales en este mismo periodo son de RD\$676 para las empresas medianas; RD\$450 pesos para las pequeñas empresas y RD\$354 para los trabajadores de las microempresas (Ver Gráfico 50).

**Gráfico 50**  
Ajuste real salarios mínimos  
(julio 2021-febrero 2024)



Fuente: Elaboración propia con datos salariales de resoluciones Ministerio de Trabajo



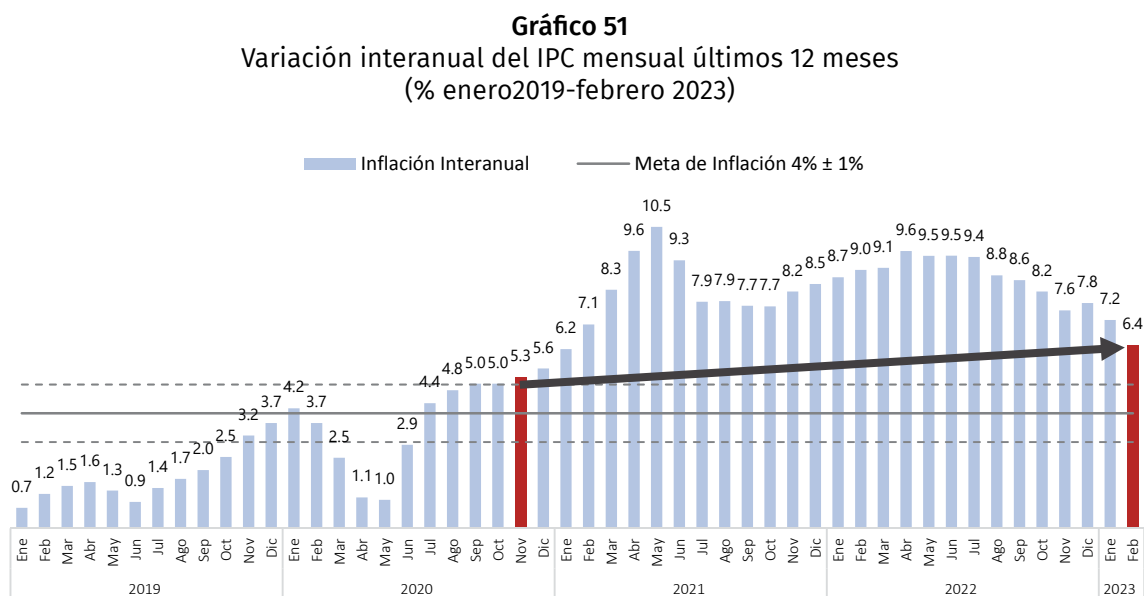
Como puede observarse, el incremento salarial de las tarifas salariales mínimas en el país en febrero de 2023 poco ha revertido la tendencia al estancamiento de los salarios reales, lo que revela que el anuncio oficial de ajustar más allá de la inflación acumulada y tomando en consideración otras variables como la productividad, no fue cumplido.

El crecimiento fue de apenas un 3.7 % promedio al nivel de los salarios registrados en julio de 2021 con la proyección estimada a febrero de 2024. Un crecimiento real anual de ese nivel es importante, pero en la perspectiva de tres años, es un nivel muy bajo.

## 7.2 El costo de la vida y su impacto en trabajadores de bajos salarios

La inflación en marzo del 2020 se ubicó en 2.5%, es decir 3.9 puntos porcentuales por debajo de la inflación interanual registrada tres años después, en febrero de 2023, de 6.4 %, con una superación del rango meta.

Durante estos tres años la inflación ha alcanzado hasta los dos dígitos (mayo 2021: 10.5 %), convirtiéndose en el impuesto más cruel, afectando a todos y principalmente a los más desfavorecidos, quienes son menos capaces de soportarla e internalizarla (ver Gráfico 51).

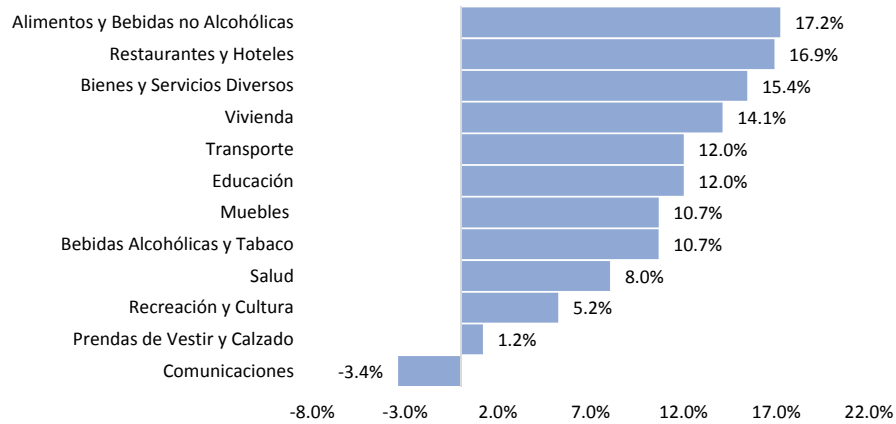


Fuente: Elaboración de economista Mercedes Carrasco con datos del BCRD

En febrero de 2023 con respecto a julio de 2021, mes del penúltimo anuncio oficial de incrementos de salarios a las empresas del sector privado no sectorizado, la inflación se ubicó en 12.7 %. Por Grupo de Bienes y Servicios se comportó de la siguiente manera: El grupo Alimentos y Bebidas no Alcohólicas es el que mayor inflación interanual evidenció de Julio 2021 a febrero 2023, con un 17.2 %. A este le siguen Restaurante y Hoteles (16.9 %), Bienes y Servicios Diversos (15.4 %) y Vivienda (14.1 %) (ver Gráfico 52).



**Gráfico 52**  
Inflación interanual por grupo de bienes  
(en %, julio 2021-febrero 2023)



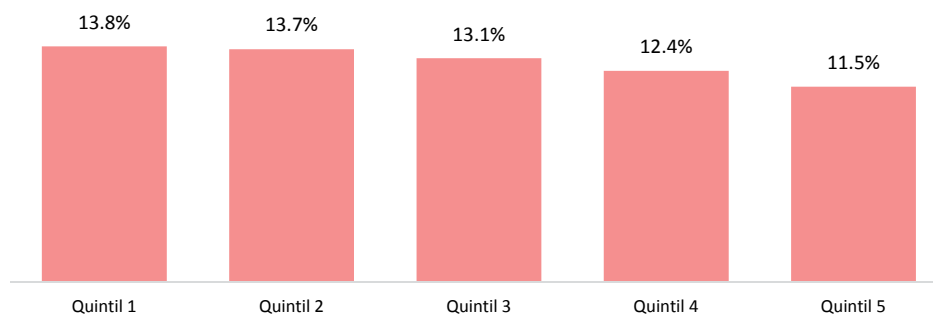
Fuente: Elaboración de economista Mercedes Carrasco con datos del BCRD

Cabe destacar, que siendo los asalariados mínimos los que mayor proporción de sus ingresos destinan al consumo de alimentos y bienes básicos, fueron los que mayor erosión del poder de compra soportaron en este periodo. El IPC general no es representativo de la inflación de este segmento de la población trabajadora.

Es decir, la inflación en febrero 2023 con respecto a julio del 2021 es reflejo del incremento de los cuatro grupos de mayor incidencia: Alimentos y Bebidas No Alcohólicas con una incidencia de 4.3 y una explicación de 34.0 % de la inflación registrada en dicho periodo; Transporte con 2.2, explicando un 17.0 %; Vivienda con 1.6 y una explicación de 12.9 % de la inflación registrada entre julio 2021 y febrero 2023; y, por último, Restaurantes y Hoteles con una incidencia de 1.4, explicando un 11.3 %. Estos cuatro grupos de 12 explican un 75.2 % de la inflación interanual de 12.7 % evidenciada entre julio 2021 y febrero 2023.

En consecuencia, como ya se dijo antes, la inflación registrada entre Julio 2021 y febrero del 2023 ha impactado con mayor dureza a los quintiles de menor ingreso (Q1 y Q2), registrando variaciones en los índices de 13.8 % y 13.7 %, es decir, 2.3 y 2.2 puntos porcentuales, respectivamente, superior a la inflación registrada en el quintil de mayor ingreso, Quintil 5, que registró una inflación de 11.5 % (ver Gráfico 53).

**Gráfico 53**  
Inflación interanual en quintiles  
(en %, julio 2021-febrero 2023)



Fuente: Elaboración de economista Mercedes Carrasco con datos del BCRD



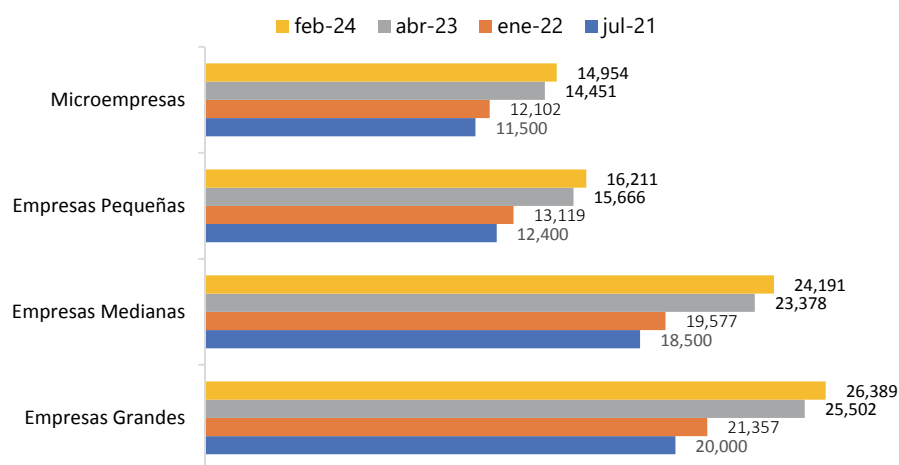
Como puede apreciarse, al considerar para la discusión salarial la variable «inflación general» que no es representativa de los bienes y servicios de consumo del trabajador/a mayoritario de salarios mínimos y de bajos ingresos, se subvalúa el impacto de la inflación en los salarios mínimos al tomar el IPC general y no el que corresponde al nivel de ingreso característico de los trabajadores y trabajadoras para quienes el aumento salarial es una necesidad vital.

### 7.3 Ajuste potencial por nivel de inflación y productividad del trabajo

La productividad laboral representa el volumen total de producción (medido en términos de Producto Interior Bruto, PIB) producido por unidad de trabajo (medido en términos de número de personas empleadas u horas trabajadas) durante un periodo de referencia temporal determinado<sup>10</sup>. En este caso, se medirá la productividad a partir del PIB real por horas trabajadas por los trabajadores y trabajadoras ocupados.

En el periodo postpandemia, es decir, desde 2021 a 2022, la productividad laboral incrementó un 1.7 %; en años previos a la pandemia (2011-2019), esta fue de 5.6 % promedio anual. Partiendo de estos resultados, y estableciendo un supuesto de incremento de la productividad laboral de 5.6 % a partir de 2023, el ajuste salarial escalonado de 19.0 % realizado en febrero de 2023 (15.0 %) y febrero de 2024 (4.0 %), debió ser a RD\$26,389 mensuales para las empresas grandes; RD\$24,191 empresas medianas; RD\$16,211 empresas pequeñas y RD\$14,954 para las microempresas (ver Gráfico 54).

**Gráfico 54**  
Salarios mínimos de ajustarse por productividad  
(en RD\$ mensual)



Fuente: Elaboración propia con datos del BCRD

<sup>10</sup> «Estadísticas sobre productividad del trabajo», OIT: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/#:~:text=La%20productividad%20laboral%20representa%20el,periodo%20de%20referencia%20temporal%20determinado.>



Los efectos que genera en los salarios obviar la productividad laboral en el tiempo son nefastos, en vista de que su inobservancia por parte del CNS evita la transmisión del crecimiento económico y en efecto reduce la parte de la renta salarial en el ingreso nacional, generando efectos distributivos regresivos que promueven la pobreza laboral, especialmente en la mayoría trabajadora que perciben el rango de salarios mínimos de los sectores económicos de República Dominicana.

De aplicarse un incremento salarial de 35 % reivindicado por las centrales sindicales del país como propuesta en las discusiones actuales en el Comité Nacional de Salarios, el salario mínimo sería de US\$394 al mes, lo que estaría más en consonancia con el nivel de PIB per cápita del país para el año 2022, como se expresó en la rendición de cuentas del gobierno, el pasado 27 de febrero, donde se informó que el país pasó a ocupar el 7mo. lugar en la región en cuanto a PIB en dólares corrientes.

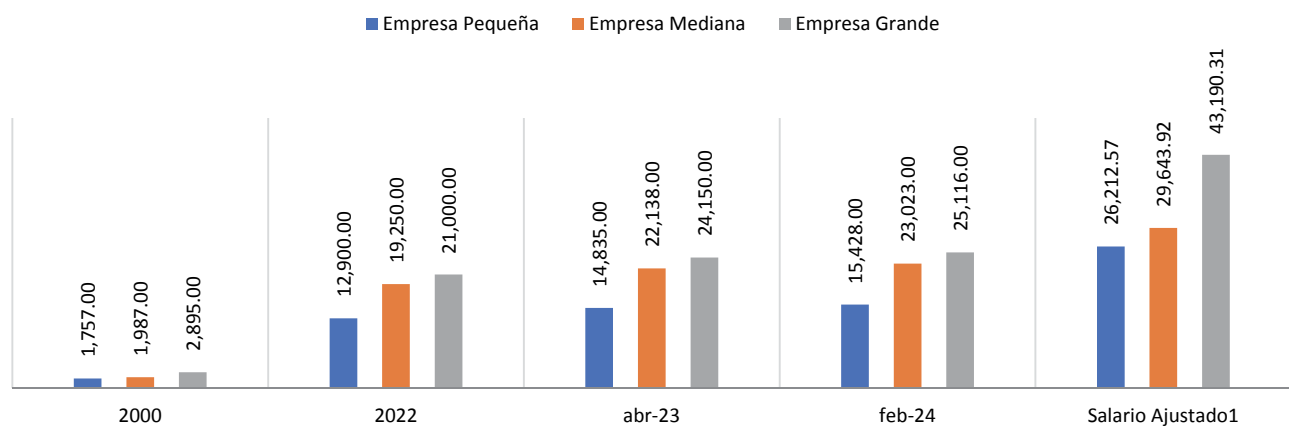
#### 7.4 Propuesta de ajuste salarial por productividad laboral e inflación acumulada 2000-2022 según tamaño de empresas y para sector turismo y zonas francas

Las tarifas de salarios mínimos por categorías de empresas y por sectores en su generalidad no se corresponden actualmente con los niveles de inflación acumulada y aumento de la productividad del trabajo registrada en el periodo 2000-2022. Este rezago en los salarios mínimos responde a la también revelada insuficiencia del salario real en el mismo periodo.

De haberse ajustado el salario mínimo en base al criterio de inflación acumulada y al aumento de productividad laboral, los montos de las tarifas de salarios mínimos para el Sector Privado No Sectorizado (SPNS) estimados deberían haber sido, para la última revisión, de RD\$26,212.57 para las empresas pequeñas; RD\$29,643.92 para las empresas medianas y de RD\$43,190.31 en el caso de las empresas grandes.

Algo a notar es que las empresas grandes han tendido a ser favorecidas por las condiciones financieras y económicas de las medianas y pequeñas, toda vez que se toma como estándar, y argumento sine qua non, la realidad de las MIPYMES para forzar a la baja la puja salarial en el Comité Nacional de Salarios (Ver Gráfico 55).

**Gráfico 55**  
Salario mínimo fijado por Comité Nacional de Salario vs. ajustado por inflación y productividad laboral acumulada (2000-2022)



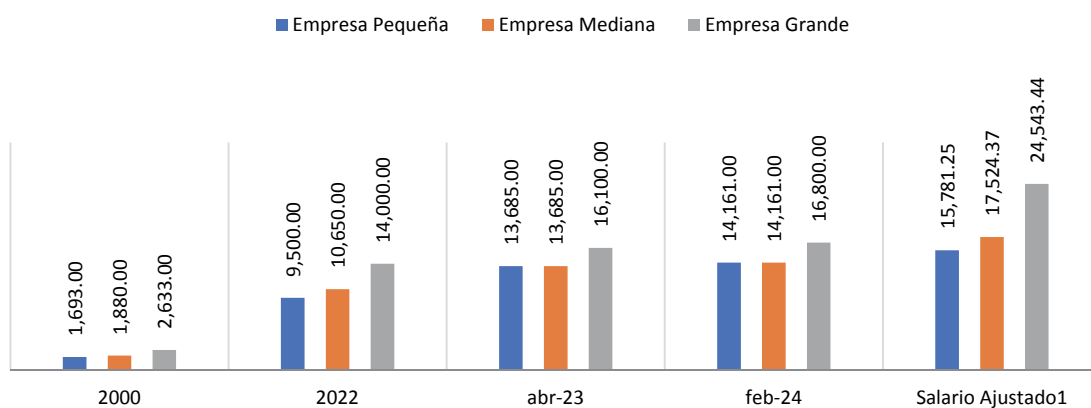
Fuente: Elaboración propia con datos del BCRD

De ajustarse el salario mínimo a la inflación acumulada y la productividad laboral de la economía en el periodo, los salarios mínimos de las empresas fueran un 79 % más elevado en las grandes empresas; un 34 % en las medianas empresas y un 77 % en las pequeñas empresas con respecto a las nuevas tarifas de salarios mínimos del SPNS de marzo de 2023.

Es decir, aún muy lejos de la realidad ideal de aplicarse criterios de justicia salarial y solo haciendo este ejercicio con criterios de inflación acumulada y productividad, los salarios mínimos en las tres categorías de empresas tuvieran al menos la cobertura garantizada de la canasta básica promedio del quintil más bajo de ingresos.

En cuanto al sector Hoteles, Bares y Restaurantes, de aplicarse el criterio antes indicado, los salarios mínimos por categoría empresarial serían de RD\$24,543.44 para las grandes empresas; RD\$17,524.37 para las medianas empresas y RD\$15,781.25 para las pequeñas empresas, y todavía sería abrumadoramente perjudicial para el sector de la clase trabajadora ocupado en dicho sector, que es una de las principales áreas de exportación y generación de divisas. Comparando con los salarios mínimos actualmente establecidos, las brechas salariales respecto al ajuste propuesto son de RD\$8,443.44 para las grandes empresas turísticas, RD\$3,839.37 para las medianas y 2,096.25 para las pequeñas empresas. Estas diferencias considerando el último ajuste realizado en abril de 2023 (ver Gráfico 56).

**Gráfico 56**  
Salario mínimo turismo fijado por Comité Nacional de Salario vs. ajustado por inflación y productividad acumulada (2000-2022)



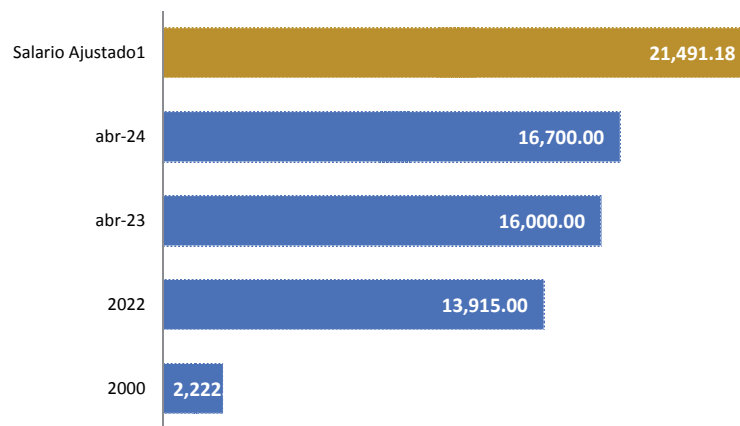
Fuente: Elaboración propia con datos del BCRD

El escenario no es distinto para las empresas de Zonas Francas, las cuales pudieron acumular durante el periodo una productividad laboral que casi se duplicó (1.86 veces), y la inflación se multiplicó por más de 5 veces (5.20) considerando el índice de precios al consumidor (IPC).



Tomando en cuenta estos factores de cambio en los últimos 22 años, el salario mínimo del sector tendría que ser de RD\$21,491.18 y no de RD\$16,700 que fijaron en abril de 2023. El nivel de salario mínimo para un sector cenicienta de la economía dominicana resulta ser RD\$5,491.18 menor a lo que debería, partiendo de los ajustes por inflación y productividad acumulado en el periodo 2000-2022. Es decir, un 34 % inferior a lo estimado (ver Gráfico 57).

**Gráfico 57**  
Salario mínimo fijado por Comité Nacional de Salario vs. ajustado por inflación y productividad laboral de las Zonas Francas (2000-2022)



Fuente: Elaboración propia con datos del BCRD

Es por ello, que las discusiones del Comité Nacional de Salarios no deben pautarse en base a los ajustes inflacionarios a destiempo y sin incluir otros índices o indicadores económicos que fijen otros elementos adicionales a la inflación como parámetros de discusión salarial.

## 7.5 Trabajadores suspendidos ante la pandemia: un subsidio generalizado para el gran empresariado

Dentro de este cuadro, un elemento a resaltar es que la pandemia significó un gran trasvase de fondos públicos a las empresas en general, pero especialmente al gran empresariado, y dentro de este a las empresas hoteleras y de zonas francas de capital internacional.

De acuerdo con datos de la Tesorería de la Seguridad Social, que compilamos en el Cuadro 5, el promedio de trabajadores suspendidos durante el 2020 fue de 212,383 empleados por mes de marzo a diciembre de 2020. El punto más elevado en cuanto a suspensiones laborales cubiertas con fondos públicos a través del programa FASE en sus dos versiones, fue de 424,817 en el mes de mayo de 2020.





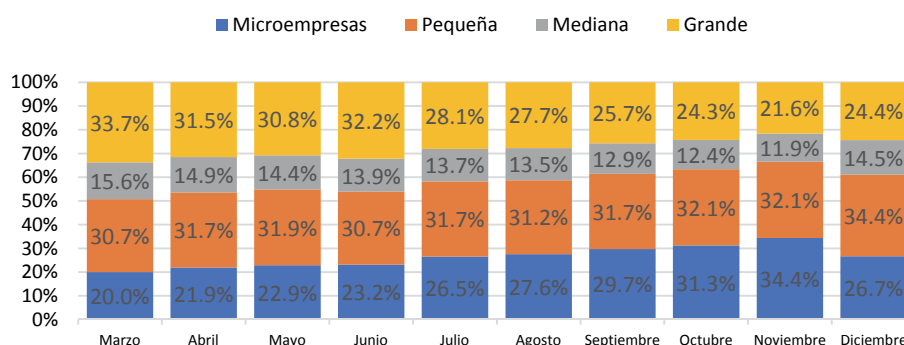
**CUADRO 5**  
Trabajadores suspendidos que mantuvieron su cobertura de emergencia durante la pandemia por tamaño, según mes, 2020

Mes	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total general
<b>Promedio 2020</b>	<b>52,236</b>	<b>67,057</b>	<b>30,010</b>	<b>63,080</b>	<b>212,383</b>
Marzo	52,794	81,205	41,087	89,071	264,157
Abril	93,121	134,503	63,223	133,970	424,817
Mayo	94,705	132,162	59,570	127,247	413,684
Junio	60,099	79,634	36,066	83,412	259,211
Julio	49,001	58,525	25,294	51,843	184,663
Agosto	46,732	52,865	22,954	47,047	169,598
Septiembre	39,797	42,377	17,263	34,401	133,838
Octubre	34,930	35,857	13,810	27,153	111,750
Noviembre	35,489	33,159	12,282	22,298	103,228
Diciembre	15,694	20,280	8,549	14,362	58,885

Fuente: Tesorería de la Seguridad Social (TSS)

Por categoría empresarial, las empresas grandes fueron las que más reportaron trabajadores suspendidos para ser beneficiados con el programa FASE, lo cual fue notorio en los primeros meses de la pandemia de COVID-19 en el país, sobre todo de marzo a junio de 2020 (ver Gráfico 58).

**Gráfico 58**  
Trabajadores suspendidos con cobertura de emergencia en pandemia, según mes (2020)



Fuente: Elaboración propia con datos de la TSS

Las empresas grandes son las que mayor cuota de ocupación formal absorben en el país, además de que fueron las que mejor se adaptaron al sistema de FASE por las facilidades de absorber información y cumplir con los requisitos.



En la medida que fueron pasando los meses y se fue aperturando la economía después de las restricciones duras a la movilidad colectiva, las grandes empresas fueron las que más rápido se adaptaron y retomaron su ritmo económico. Es por ello por lo que las empresas pequeñas y microempresas tardaron en responder a la nueva realidad post COVID-19, y a partir de julio a diciembre de 2020 lideraron el registro de empleados suspendidos y protegidos por FASE.

Considerando solo los reportados por TSS en 2020 en el siguiente cuadro, y solo el monto mínimo de FASE igual a 5000 pesos, el subsidio a las empresas superó los 10 mil millones de pesos para ese año (ver Cuadro 6).

**CUADRO 6**  
Estimado gasto por subsidio FASE  
(marzo-diciembre 2020)

Mes	Trabajadores	Monto RD\$ <sup>1</sup>	Acumulado
<b>Promedio 2020</b>	212,383	1,061.9	–
Marzo	264,157	1,320.8	1,320.8
Abril	424,817	2,124.1	3,444.9
Mayo	413,684	2,068.4	5,513.3
Junio	259,211	1,296.1	6,809.3
Julio	184,663	923.3	7,732.7
Agosto	169,598	848.0	8,580.7
Septiembre	133,838	669.2	9,249.8
Octubre	111,750	558.8	9,808.6
Noviembre	103,228	516.1	10,324.7
Diciembre	58,885	294.4	10,619.2

Fuente: Elaboración propia con datos de la TSS

A este monto anterior (a lo cual faltaría lo correspondiente a 2021, pues según el Ministerio de Trabajo al 31 de marzo de dicho año los suspendidos aprobados para FASE I y FASE II alcanzaban un total de 721,085 suspendidos<sup>11</sup>) faltaría por agregar lo entregado a las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS).

De acuerdo con datos suministrados por la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), las transferencias de fondos para cubrir el Seguro Familiar de Salud (SFS) de los empleados suspendidos, y que se financió desde la Cuenta para la Atención de Salud de las Personas, ascendió a RD\$5,626.4 millones de marzo de 2020 a febrero de 2021 (ver Cuadro 7).



<sup>11</sup> Ministerio de Trabajo: información suministrada por solicitud mediante SAIP.

**CUADRO 7**

Transferencias de fondos ARS privadas y públicas desde el Fondo de Atención a la Salud de las Personas para cubrir Seguro Familiar de Salud de Empleados Suspendidos (marzo 2020-febrero 2021)

Periodo		Trabajadores Dependientes directos	Dependientes adicionales	Total	Acumulado Periodo
2020	Abril	655.6	25.3	680.9	680.9
	Mayo	1,039.7	42.2	1,081.9	1,762.8
	Junio	1,013.9	58.0	1,071.8	2,834.6
	Julio	642.1	36.3	678.4	3,513.0
	Agosto	466.9	26.5	493.5	4,006.5
	Septiembre	433.1	24.8	457.9	4,464.4
	Octubre	351.7	34.1	385.9	4,850.3
	Noviembre	286.6	16.4	303.0	5,153.2
	Diciembre	288.8	20.6	309.4	5,462.6
2021	Enero	118.4	4.9	123.3	5,585.9
	Febrero	39.1	1.4	40.5	5,626.4

Fuente: Elaboración propia con datos de la TSS

Si se consolidan todos los gastos realizados en transferencias de apoyo a las empresas, desde fondos públicos, la pandemia significó, siendo conservadores, más de 15 mil millones de pesos en subsidios para que las empresas siguieran funcionando.

Esto viene a colación, debido a que cuando se trata de salvaguardar los intereses y la economía de las empresas, las políticas públicas están presentes para evitar un colapso. Esto dista mucho de la actitud pública cuando se trata de igual modo beneficiar y proteger a la otra parte del mundo del trabajo; más bien se colude con el empresariado para mantener en márgenes «competitivos» los salarios de los trabajadores, permitiendo espirales inflacionarias sin contemplaciones y patrocinando «acuerdos» de ajustes salariales que no observan las condiciones básicas de existencia de los hogares. La competitividad, en lo que tiene que ver con los salarios de los trabajadores, es un eufemismo que significa «precariedad salarial» y «pobreza en la abundancia».



# Conclusiones

Este estudio sobre el mercado de trabajo, los ingresos y la pobreza laboral procura desvelar una realidad concreta que revela en carne viva las condiciones de precariedad en que desenvuelve su actividad la clase trabajadora dominicana.

Si este documento logra contribuir a un debate conducente a reformas profundas, si alcanza a problematizar y motivar una discusión lo más amplia posible en perspectivas de crear conciencia, movilizar la acción y desarrollar voluntades para cambiarla, se habrá logrado el objetivo deseado.

La cuestión del trabajo y la distribución de la riqueza es central para una discusión auténtica sobre las bases reales de los derechos, la dignidad y la igualdad humana, que deben definir a una democracia y son el eje del Estado social y democrático de derecho. Para ello es indispensable la justicia económica y social, que solo es posible asegurando mecanismos redistributivos que solventen el bienestar de todos y todas.

Sin creación de riqueza y sin garantizar que estructuralmente las personas se beneficien de la misma, y que cuenten con los mismos derechos y la misma dignidad, la democracia es una palabra hueca, y la vida individual, familiar y social está bajo permanente amenaza.

En las sociedades capitalistas la capacidad humana de trabajar es convertida en trabajo asalariado explotado. Es por ello que existen leyes laborales, leyes tributarias y de seguridad social, entre otras más que se enmarcan en los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.

Si el modelo de desarrollo apuesta a garantizar la rentabilidad del capital a costa de bajos salarios y de precarizar la vida de las mayorías; si se inhibe a la sociedad de políticas que garanticen salarios decentes, condiciones humanas de trabajo, impuestos y precios justos, y seguridad social digna, la cada vez mayor concentración de la riqueza condenará a las mayorías a la pobreza sistemática en medio del auge de la economía.

Sin alterar ninguna variable estructural solo quedan como recurso las medidas paliativas, caritativas, mientras aumentan la desesperanza, la conflictividad, la violencia y la inseguridad humana. En esa espiral se ha mantenido República Dominicana, de un modelo de desarrollo a otro, y queda claro que, como dice el adagio, «la fiebre no está en la sábana».

## Hallazgos claves

**1.** El crecimiento económico dominicano funciona de manera desacoplada del desempeño del salario real, siendo República Dominicana uno de los países con mayor PIB por hora trabajada y uno de los países con salarios más bajos en la región.

**2.** El PIB ha crecido de manera sostenida durante décadas, pero el salario real no, y su tendencia es a reducirse y/o estancarse. La correlación entre crecimiento del PIB y



salarios reales en el periodo 2001-2021 fue negativa, lo que indica estadísticamente que mientras el PIB crece favorablemente, los salarios van en sentido contrario. En el mismo período, las remuneraciones promedio, en cuanto a ingreso laboral real, en lugar de crecer se han estancado al nivel de que el crecimiento promedio ha sido un microscópico 0.2 % de 2006 a 2021.

**3.** De 2000 a 2022, la productividad laboral casi se ha triplicado, pero el ingreso laboral real decreció en un 17 %. La quiebra distributiva se expresa en que no ha habido una compensación por el crecimiento de la productividad laboral en los ingresos laborales. Al haber aumento de la productividad por trabajador/a así como del producto general y sectorial, sin aumento de los salarios reales promedios, lo que ha crecido es la tasa de explotación de la fuerza de trabajo, escenario en el cual el trabajo genera mayores ingresos y ganancias, pero participa menos de los mismos.

**4.** La disputa distributiva marca un notorio avance de los intereses patronales o dueños del capital y un deterioro severo para la clase trabajadora, viendo los datos de la masa salarial real con respecto al PIB real, se puede ver que la misma era 30.78 % del PIB en 2007, bajó a un 21.30 % en 2021. Es decir, los trabajadores y trabajadoras no participan ni siquiera en un tercio del beneficio de su trabajo visto en términos de salario. Dado que la presión tributaria en el país no supera el 15 % del PIB y tiene un comportamiento inelástico, podría conjeturarse de que el capital se apropia de más del 60 % de la riqueza producida, además de ser beneficiario de una estructura tributaria ampliamente ventajosa.

**5.** Según los datos de DGII, de 2008 a 2019 se han visto más que duplicados los beneficios de los propietarios de las empresas, mientras los salarios reales en el mismo periodo solo han variado mínimamente. Los salarios son solo una pequeña fracción de los ingresos como de las ganancias empresariales. Evidentemente, el obstáculo para mejorar los salarios no es el tamaño de las empresas, tampoco su rentabilidad, y no se menciona la amenaza de una «espiral inflacionaria» mientras los beneficios sean crecientes y abrumadoramente en favor del capital.

**6.** Con la reciente reclasificación laboral, muchas empresas de gran o mediano tamaño se vieron beneficiadas bajando de categoría y por tanto aplicando a estas un salario mínimo más bajo del que ya tenían fijado. Así y todo, una gran parte de los trabajadores y trabajadoras del país en la formalidad están en empresas grandes, por lo cual la explicación de que los bajos salarios se deben a altos costos laborales insostenibles por empresas incapaces de sobrellevarlos queda expuesta como un mito.

**7.** La puja salarial ha beneficiado totalmente al sector patronal. Cabe destacar que, bajo el nuevo escenario de discusión salarial, el 57 % de los trabajadores con salarios



mínimos en 2021 trabajan en grandes empresas y el 30 % en medianas empresas, por lo cual definitivamente la discusión de salarios no pasa por una insolvencia empresarial.

**8.** Los datos de ingresos y gastos promedio por hogar, según quintiles, muestran la fragilidad de los hogares dominicanos en los que, literalmente, los ingresos promedio apenas sobrepasan los gastos promedio. El ingreso laboral promedio general de la economía dominicana apenas ha tenido un cambio en 15 años, al pasar de RD\$10,665.7 a RD\$10,695.5; una diferencia pírrica de tan solo RD\$29.83.

**9.** Al medir el porcentaje de personas que residiendo en un hogar que percibe un ingreso laboral por persona por debajo de la línea de pobreza, la cual en 2021 se definió en base a una canasta básica alimenticia de apenas RD\$5,675 per cápita para la pobreza general y de RD\$2,613 para la pobreza extrema, en promedio el 45 % de las personas se encontraba viviendo bajo la línea de pobreza, mientras que solo el 55 % estaba por encima de dicho parámetro. En el 2021, aunque hubo una mejoría con respecto al 2020, un año de grandes vicisitudes económicas para el mundo y el país, persistía un porcentaje elevado de pobreza general.

**10.** El promedio de pobreza general del hogar con ocupaciones formales a través del ingreso laboral por ocupación principal, se situó en un alto 58.7 %, que en 2021 ascendió a 1,088,213 ocupados por debajo de la línea de pobreza, lo que demuestra que el crecimiento sostenido de la economía no ha traducido el efecto *trickle down* o goteo que en nombre del neoliberalismo pregona el sistema económico vigente.

**11.** El ajuste salarial de 2023 no recupera el poder adquisitivo perdido entre 2020 y 2023, sobre todo considerando los grandes golpes inflacionarios en los ítems de la canasta familiar que más impactan en la estructura de gastos de los hogares de la mayoría de la clase trabajadora. Tampoco da cuenta de los aumentos de productividad.

**12.** Las tarifas de salarios mínimos por categorías de empresas y por sectores definidas en 2023 no se corresponden actualmente con los niveles de inflación acumulada y aumento de la productividad del trabajo registrada en el periodo 2000-2022. Este rezago en los salarios mínimos responde a la también revelada insuficiencia del salario real en el mismo periodo.

**13.** De haberse ajustado el salario mínimo en base al criterio de inflación acumulada y al aumento de productividad laboral, los montos de las tarifas de salarios mínimos para el Sector Privado No Sectorizado (SPNS) estimados deberían haber sido, para la última revisión, de RD\$26,212.57 para las empresas pequeñas; RD\$29,643.92 para las empresas medianas y de RD\$43,190.31 en el caso de las empresas grandes. Algo similar se puede argumentar y sostener en sectores claves de la economía y las exportaciones como



es Hoteles, Bares y Restaurantes, por un lado, y Zonas Francas, por otro, en los que el salario podría ser, al menos, un 34 % más alto. En ambos casos las multimillonarias exportaciones en dólares, en función de grandes transnacionales, se generan con una «competitividad» basada en salarios por debajo de los mínimos vitales de las familias, además de enormes exenciones tributarias.

**14.** Un dato revelador es que, si se consolidan todos los gastos realizados en transferencias de apoyo a las empresas desde fondos públicos y sociales, la pandemia significó, siendo conservadores, más de 15 mil millones de pesos en subsidios para que las empresas siguieran funcionando. Esto hay que verlo en el mismo escenario en que ha sido nula la existencia de decisiones y políticas activas para gestionar la inflación revisando márgenes de ganancia del capital versus situación económica de las mayorías trabajadoras, y acuerdos de ajustes pírricos al salario.

**15.** Los datos vuelven a dejar a la vista que la formalidad no es una panacea y menos aún que justifique reformas y políticas todavía más regresivas para la clase trabajadora. La formalidad precaria y precarizante, detectada en estudios anteriores, nos habla de un modelo de desarrollo incapaz de garantizar derechos laborales, económicos y sociales según la propia Constitución, y que la formalidad es más bien un recurso retórico, mitificado, en la discusión de políticas.

**16.** La informalidad laboral continúa siendo mayoritaria y la creación de empleos informales fue superior 8.3 veces a la formal en 2021, lo cual no puede ser explicado solo desde el punto de vista del crecimiento de la economía, sino de factores salariales, de condiciones del empleo formal y la disponibilidad de ocio, entre otras variables. Y confirman que la disminución de la informalidad no depende de los niveles de crecimiento, sino de características estructurales del modelo económico y de las políticas económicas, laborales y sociales que se aplican.

**17.** La tasa de participación, que indica ha estado estancada en la horquilla del 60 % a 65 %, sobre todo por la baja participación de la fuerza laboral femenina, a pesar de tener más años de estudios que la masculina y más tasa de graduación de educación superior. Esta baja tasa de participación refleja la rigidez estructural del mercado laboral, que es el resultado de factores culturales, del modelo productivo y del sistema educativo nacional a todos los niveles, que no promueven inserción de más fuerza de trabajo, especialmente la femenina.

**18.** Los datos analizados muestran el avance de las medidas para segmentar el trabajo y contratarlo a «granel», lo que evidentemente implica un acortamiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Con ello se fija, a interés de la clase empresarial, un



aligeramiento salarial, un ajuste de costo y se alcanza la anhelada flexibilidad al despido por parte de la empresa. Es precisamente una de las medidas que componen el paquete de políticas llamadas de «flexibilización laboral», eufemismo que en esencia significa reducción de derechos laborales, facilidad de despido, recorte de horas y salarios; un mundo ideal para maximizar la ganancia empresarial.

**19.** En 2021, los trabajadores y trabajadoras denominados subocupados, o mejor dicho, quienes tienen trabajos a medio tiempo, precarios y sin muchas garantías laborales, sumados a los desocupados y a la fuerza de trabajo potencial, revela que unas 962,484 personas no tienen trabajo, buscan uno y no lo encuentran, a pesar de querer trabajar, o sencillamente tienen un trabajo cuyas horas no satisfacen su demanda. Este total de personas bajo estas condiciones laborales de precariedad constituyeron el 18.1 % de la Población Económicamente Activa.

**20.** En 2019, la cantidad de jóvenes no incorporados a los estudios formales ni al empleo alcanzó los 457,430. Con datos en 2021, han permanecido por encima de los 400,000 y República Dominicana se encuentra entre los países donde la proporción de jóvenes «Ninis» está por encima del 27 %.

**21.** La evolución de la tasa de densidad sindical ha pasado de 8.8 % en 2016 a 9.9 % en 2019, un aumento de apenas 1.1 puntos porcentuales con respecto a los ocupados totales de la economía dominicana. Esto contrasta de manera radical con el nivel de organización e incidencia del sector patronal, y el hecho de que la no sindicalización esté por encima del 90 % de los ocupados y ocupadas, habla de una política sostenida que permite la violación de este derecho esencial de los trabajadores.

**22.** Con estos niveles de baja tasa de participación, de precarización laboral y salarial política y estratégicamente decididas, es imposible tener un sistema de pensiones y seguridad social con suficiencia, y mucho menos si se mantiene en su esquema privatizado, financiarizado e insolidario. Claramente la suficiencia y sostenibilidad no se podrán lograr con privatizar y restringir derechos, sino, precisamente, con una política económica y laboral distinta, y con sistemas de protección social solidarios y con enfoque de derechos.

## Perspectivas

Si no ocurren transformaciones, la dinámica salarial del modelo de desarrollo productivo dominicano está destinada a ampliar las brechas de desigualdad y la pobreza de las mayorías sociales. Esta brecha no podría ir cerrándose de continuar supeditándose la política salarial a la discusión cada dos años de los salarios mínimos como hasta ahora en el Comité Nacional de Salarios. Unas discusiones enmarcadas solo en el aspecto de la





«indexación salarial», dejaría intacta la realidad distributiva adversa a los trabajadores, por lo que se requiere de políticas salariales y económicas que tiendan a ir progresivamente mejorando el poder adquisitivo del salario, es decir, elevar continuamente el llamado salario real.

Es por igual necesario pensar en un compromiso de establecer un salario mínimo que garantice la cobertura de la canasta familiar. Para ello, la voluntad política es determinante, debido a que la resistencia del sector gran-patronal y la pasividad y neutralidad pública han llevado los salarios reales a los niveles actuales donde no hay una correspondencia con nivel del PIB per cápita, productividad laboral y los salarios vigentes en el país.

La tradición de discutir salarios mínimos en base a ajuste inflacionario no varía el deterioro de los salarios reales y su carrera al fondo, por lo que una posición sensata en materia salarial pasaría por incluir ajustes de ingresos partiendo de la medición de la productividad laboral e indicadores específicos de inflación, no exclusivamente a la inflación general que no refleja lo que de forma más intensa afecta la población de ingresos de los quintiles 1 al 3.

Las estadísticas evidencian que ni la trampa de no «aumentar los costos laborales» por temor a la «espiral inflacionaria» ni «generar mayor formalidad» tienen mayor validez que la de un mito en el modelo económico vigente.

La inflación afecta en las crisis a la clase trabajadora y preserva y hasta amplifica los márgenes de ganancia de los actores empresariales involucrados, sin que haya política pública enfocada en esta dinámica. Asimismo, la formalidad ha demostrado estancarse y además ser cada vez más precaria en términos de salarios y de garantías para los trabajadores y trabajadoras. Se necesitan políticas activas no solo de promoción del empleo formal, sino de calidad laboral y social del mismo, que va de la mano con un compromiso con niveles de salario decente que sean suficiente para garantizar el acceso a bienes alimenticios, vivienda, salud integral, pensiones y seguridad social en suficiencia y calidad, así como también acceso al ocio y la cultura, elementos que van en consonancia con el bienestar colectivo.

Es preciso indicar que un sector de la población en edad de trabajar que sufre directamente los embates de un mercado laboral que tiene asegurado un notable «ejército de reserva», es decir, un contingente estable de personas sin lugar en el mismo y remuneraciones pobres, disponibles para mantener a la baja los salarios y las condiciones laborales, lo constituyen aquellos jóvenes que ni tienen empleo ni estudian, lo que los coloca en la senda de un aterrizaje involuntario generalmente en las redes de la delincuencia, muy dinámica en nuestro país y que tiene a su favor condiciones estructurales para engrosar sus filas.

Con los actuales niveles de salario nuestra economía profundiza la pobreza, la desigualdad y deteriora la cohesión social, al generar realidades económicas paralelas donde por un lado se vive una realidad país muy ventajosa y, por otro lado, un escenario de precariedad y sobrevivencia.

En tal sentido, se amerita de una reforma laboral de gran calado, que implique proteger los derechos laborales y ampliarlos, a través de la garantía del derecho a la organización



sindical sin represalias y a la expansión de la negociación colectiva como espacio de concertación salarial y laboral a lo interno de las empresas. La tragedia de los salarios bajos de la economía dominicana pasa por erradicar las 18 tarifas de salarios mínimos actualmente existentes y establecer un salario mínimo general que considere los desfases entre salarios intersectoriales.

Como ya se ha comentado previamente, este panorama se da en combinación con una estructura tributaria sumamente injusta, cargada en los impuestos al salario y al consumo, y un sistema de seguridad social privatizado de índole financiera que, en lugar de dar garantías sociales en un contrato solidario, reproduce y amplifica la distribución regresiva de la riqueza, convirtiendo la cotización social (tanto de empleados como de empleadores) en recursos transferidos a grupos financieros rentistas, que niegan protección y derechos fundamentales y, además, traducen estos recursos en más deuda pública.

Revertir la pobreza laboral y la precariedad del trabajo es un imperativo democrático en términos procedimentales y términos sustantivos, asegurando la igualdad efectiva, mejorando la capacidad de organización del trabajador y la trabajadora y su participación en la toma de decisiones, y reafirmando el papel garantista y no de «árbitro» ni «regulador» del Estado dominicano.

Por lo tanto, es de primera línea fomentar la oferta productiva y la competitividad económica, sin descuidar ni deprimir las condiciones del trabajo usando el salario como un incentivo de atracción de inversiones, ni convirtiendo la fuerza de trabajo, la dignidad humana, las políticas públicas y los recursos colectivos en mercancías a favor de grupos de interés y poder, sino como pilares de los derechos, garantía de la existencia y la paz social.



# Recursos bibliográficos

## Libros y textos de autor

ÁLVAREZ LEGUIZAMÓN, Sonia (compilación). «Introducción», en: *Trabajo y producción de la pobreza en Latinoamérica y el Caribe: estructuras, discursos y actores*, 1ra. ed. Buenos Aires. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales –CLACSO–. 2005.

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.

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)>.

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*, 1ª. ed. Buenos Aires. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales –CLACSO–. 2006.

HIDALGO CAPITÁN, Antonio Luis. *El desarrollo socioeconómico de América latina y el Caribe bajo el modelo multiexportador*. 2005. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1291707>

ISACONTRERAS, 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.

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.

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>>.



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.). 1ra. ed. Buenos Aires. Editora Dialektik. 2007.

### Informes institucionales

INTEC (2012). *Impacto del sector informal en la economía dominicana*. Santo Domingo. Disponible en:

<<https://repositoriobiblioteca.intec.edu.do/bitstream/handle/123456789/2419/PPS-0005.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAAn%20este%20estudio%2C%20en%20Rep%C3%BAblica,Costa%20Rica%2C%20Ecuador%20y%20Paraguay>>.

Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo, Banco Central y Banco Mundial (2007). *La informalidad en el Mercado Laboral urbano de la República Dominicana*. Santo Domingo. Santo Domingo. Disponible en:

<<http://www.competitividad.org.do/wp-content/uploads/2009/01/la-informalidad-en-el-mercado-laboral-urbano-de-rd-banco-central-2007.pdf>>.

Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo (ISCOS), Fundación Juan Bosch, y Unión Europea (2019). *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. Disponible en:

<<https://juanbosch.org/wp-content/uploads/2022/04/CARACTERIZACION-DE-LA-CLASE-TRABAJADORA.pdf>>.

Fundación Juan Bosch y la Fundación SOL (2015). «*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*, publicado por la en Santo Domingo. Disponibles en:

<<https://juanbosch.org/wp-content/uploads/2022/04/SER-JUSTO-ES-LO-PRIMERO.pdf>>.

### Blogs y plataformas digitales institucionales

Datos estadísticos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo del Banco Central de la República Dominicana.

Datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en:

<[https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer55/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer55/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A)>.

«¿Qué es un salario mínimo?», OIT. Disponible en: <<https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>>.

IMF Blog, 2023. Disponible en: <<https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2023/02/24/wage-price-spiral-risks-still-contained-latest-data-suggests>>.



«Tasa de participación en la fuerza de trabajo», OIT. Disponible en: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_501573.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501573.pdf)>

Terminología basada en catálogo estadístico de la OIT. Disponible en: <[https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer35/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer35/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A)>.

Wage-Price Spiral Risks Still Contained, Latest Data Suggests, IMF. Disponible en: <<https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2023/02/24/wage-price-spiral-risks-still-contained-latest-data-suggests>>.

## Noticias

«Empresario propone tope para pago de cesantía a trabajadores que ganan más de RD\$30,000». *Diario Libre* (Santo Domingo, 23 de febrero, 2023). Disponible en: <<https://www.diariolibre.com/economia/empleo/2023/02/23/proponen-tope-para-pago-de-cesantia-en-rd/2234986>>.

«Salarios aumentarán un 24 %, tras reclasificación empresarial». *El Dinero* (Santo Domingo, 14 de julio, 2021). Disponible en: <<https://eldinero.com.do/167174/salarios-aumentaran-un-24-tras-reclasificacion-empresarial/>>.

## Instrumentos legislativos internos

República Dominicana. Constitución Política. 2015.

República Dominicana. Ley N.º. 16-92 que crea el Código de Trabajo de la República Dominicana. 1992.



*Radiografía del trabajo y los salarios  
en República Dominicana 2021-2023*  
*Análisis y perspectivas para el debate sobre desarrollo,  
bienestar y justicia social*  
de Matías Bosch Carcuro, Francisco Alberto Tavárez Vásquez  
y Perla Massiel Rosario Fabián  
se terminó de imprimir en el mes de junio de 2023  
en los talleres gráficos de Impresora Soto Castillo S. A.  
Santo Domingo, República Dominicana.





---

Para descargar este informe y otras publicaciones y mantenerse informado de nuestras actividades.

 [juanbosch.org](http://juanbosch.org)

 [fundacionbosch@gmail.com](mailto:fundacionbosch@gmail.com)

 [fundacionjuanboschrd](https://www.facebook.com/fundacionjuanboschrd)

 [FundacionJuanBosch](https://www.youtube.com/FundacionJuanBosch)

 [fundacionjuanbosch](https://www.instagram.com/fundacionjuanbosch)

---

ISBN: 978-9945-587-30-2



9 789945 587302



*Juan Bosch*

Fundación Juan Bosch