

POBREZA, DESIGUALDAD E INSTITUCIONALIDAD LABORAL DEMOCRÁTICA EN LA REPUBLICA DOMINICANA

**Felipe Santos Reyes economista e investigador
Maribel Batista Matos, abogada laboralista e investigadora**

2016

I.El centro de la problemática: Competitividad y Derechos laborales

Las asociaciones de empresas privadas, en especial las que agrupan a las medianas y grandes empresas, han establecido lo que consideran los factores que afectan o impiden alcanzar la competitividad óptima ante los países competidores respecto a la economía dominicana (Centroamérica, China, el Caribe, México, entre otros).

El Código Laboral dominicano es uno de estos factores identificados. Para elevar la competitividad y, por ende, la productividad, arguyen reformarlo a objeto de imprimir más flexibilidad laboral, abaratar la contratación y el despido laboral, contratar y despedir a las trabajadoras en estado de embarazo, entre otros elementos claves. Arguyen estas asociaciones, además, que el crecimiento del sector informal es producto del Código y las normas de salarios mínimos que crean incentivos para su violación.

El gobierno dominicano, a diferencia del sector empresarial, más bien oculta sus intenciones en expresiones semánticas inofensivas, tal como se verifica en el tema laboral en la Ley 1 de 2012 sobre Estrategia Nacional de Desarrollo. Pero cuando se analizan los diversos documentos que firma con organismos financieros internacionales, de inmediato, resultan sus intenciones respecto a los derechos laborales.

En efecto, en el documento de préstamo BID-Gob. Dominicano “Programa de Mejora de la Productividad y la Formalidad (DR-L1072)”, expresa que (párrafo 2.3, pag.2): “Uno de los principales desafíos para el crecimiento del país es desarrollar un programa de reformas destinadas a reducir las distorsiones que impiden el crecimiento de las empresas más productivas. Entre las distorsiones señaladas por los diagnósticos internacionales y las

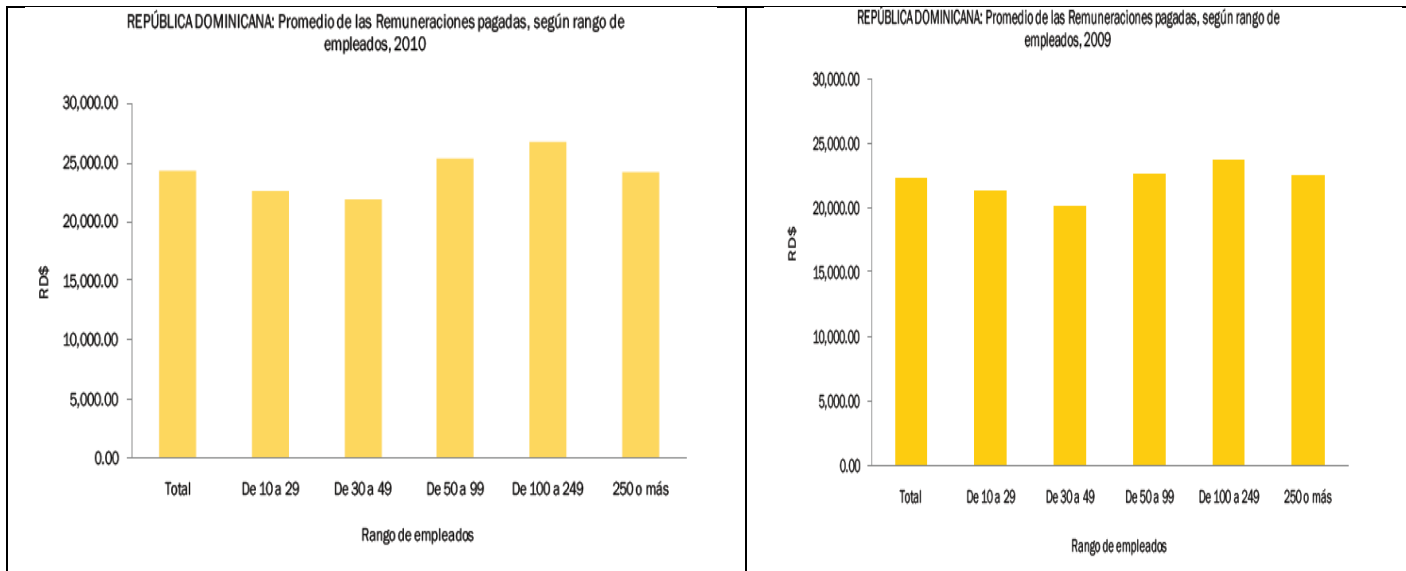
encuestas a empresas se encuentran: (i) las infraestructuras, especialmente las energéticas; (ii) el nivel de capital humano; (iii) la calidad de la administración y del clima de inversión; (iv) el acceso al financiamiento; y (v) la regulación laboral y de la seguridad social”. Esto significa que el Código Laboral es un área a reformar para el Gobierno.

II. Indicadores distributivos

Evolución del empleo formal e informal según tamaño de la empresa. 2008-2013. Es pertinente anotar que las reformas más amplias de apertura comercial y financiera ya han sido aplicadas previo al periodo 2008-2013, por lo que el sector privado absorbió los efectos negativos y positivos de los mismos.

Dentro del marco de esta realidad, se observa (Cuadro 1) que las empresas con 51 trabajadores (as) y más, permanecen estables durante en el período. Por el contrario, el empleo que gana peso es el que corresponde a los trabajadores (as) independientes o autónomos (as) no calificados del sector informal, reduciéndose el de las microempresas (Cuadro 2).

Remuneraciones de los (as) trabajadores (as) en las empresas según su tamaño. Diversos estudios informan que no existen diferencias significativas entre las remuneraciones al/la trabajador (a) según el tamaño de la empresa. La Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE 2011) de la Oficina Nacional de Estadística, ofrece los datos presentados en la gráfica adjunta). Estos datos permiten colegir que las leves diferencias salariales son producto de las características del empleo que se genera en cada empresa y no necesariamente por causa del tamaño de la empresa.



Fuente: tomando del informe “Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE 2011) de la Oficina Nacional de Estadística”

Ingresos laborales de los (as) trabajadores (as) por actividad económica Informal y Formal. La Dirección General de Impuestos Internos tiene en su Registro Nacional de Contribuyentes a 55 mil 478 contribuyentes físicos no asalariados (as) en 2006 y 81 mil 190 en 2011, es decir, personas que realizan actividades lucrativas sujeto al pago de impuestos.

Estos contribuyentes recibieron por concepto de salarios 7 mil 687 millones en el año 2006 y 14 mil 277 millones en el 2011 (son trabajadores (as) asalariados (as) y a la vez realizan actividades lucrativas). Por actividades lucrativas, generaron ingresos por 44 mil 066 millones en el 2006 y 127 mil 521 millones en el 2011.

Ante esta realidad, el neoliberalismo local y organizaciones de empresa privada no tiene explicaciones científicas, arguyen que los salarios mínimos y otros incentivos legales al/la trabajador (a) les generan ingresos superiores a las que las empresas puede pagar, y obstaculizan la creación de empleos.

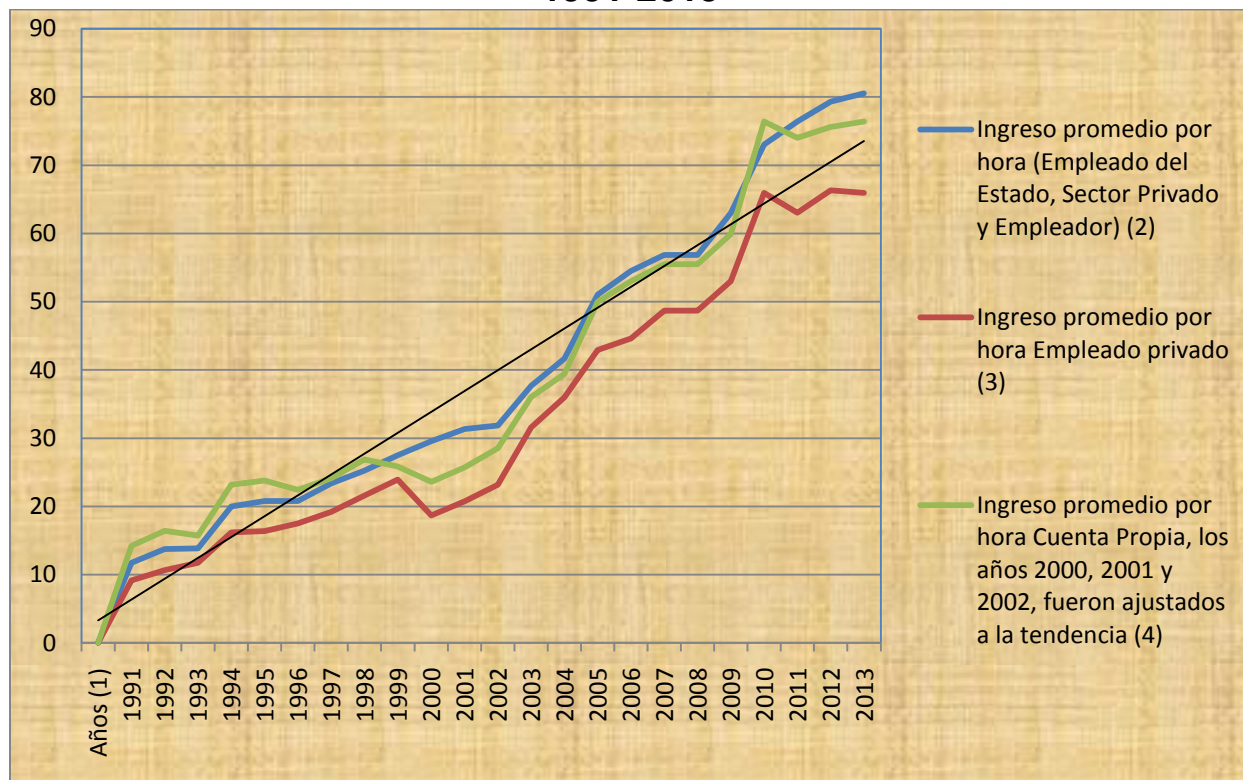
Si esta hipótesis tuviera asidero científico, entonces, los (as) trabajadores (as) en el sector formal percibiesen ingresos laborales superiores a los (as) que perciben los (as) trabajadores (as) en el sector informal.

La grafica siguiente destaca que los (as) trabajadores (as) en el sector informal perciben ingresos superiores a los (as) que están en el sector formal, lo cual socava la hipótesis neoliberal respecto a que el Código

Laboral impone cargas legales a las empresas que las incentivan a la informalidad.

Cuando un (a) empresario (a) decide irse a la informalidad laboral, lo hace como estrategia para competir en el mercado tipificándose como competencia desleal, así como cuando lo hace evadiendo impuestos y sus obligaciones legales.

Grafica Trabajadores (as) formales e informales: Ingresos por hora 1991-2013



Fuente: elaborado en base a informaciones de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo de Banco Central de la República Dominicana, Procesado con Redatam+SP, A partir del segundo semestre del 2007 los datos de ingresos del exterior son semestrales y no mensuales

Salarios, Precios y Ganancia. La tasa de explotación laboral es un indicador de la salud de la rentabilidad del sector empresarial, y su evolución describe el tipo de ambiente al incentivo a la inversión capitalista. Usando el excedente neto de explotación como aproximación al concepto de plusvalía neta, se busca indagar si el Código Laboral actual genera una tasa de Explotación Laboral no atractiva para el Capital.

Para ello, un paso cardinal es obtener la renta neta del capitalista, para la cual se asumieron los parámetros respecto del excedente neto de explotación producto de la resta de los ingresos laborales de trabajadores autónomos, el valor locativo de la vivienda, los impuestos, la depreciación, las pérdidas de ejercicios anteriores (estudio "Estimación del incumplimiento del Impuesto sobre la renta de la Dirección General de Impuestos Internos/BID para los 2008 y 2009).

Asumiendo los parámetros del estudio indicado (cuadro siguiente, columna 5), la tasa de explotación laboral es excelente para el capital con el Código Laboral dominicano actual. Es evidente que existe una repartición muy desigual de la riqueza entre la clase trabajadora y el capital a favor de este último.

Por tanto, la competitividad no está afectada por el Código Laboral, sino por factores al interior de la empresa y del contexto donde opera.

¿Qué genera esta alta tasa de explotación laboral? La primera causa está en la violación al derecho a organizarse en sindicato y negociar colectivamente.

Empresarios y Estado cooperan en diversas formas para que este derecho se aplique precariamente: 15% de la fuerza laboral asalariada está organizada en sindicato, mientras la casi totalidad de los empresarios según el tamaño de su capital está organizado en asociaciones de empresas privadas para lo cual el Código de Trabajo y la Ley 122 de 2005 sobre asociaciones sin fines de lucro orquestan un serie de facilidades legales, que no permite cuando se trata de trabajadores (as).

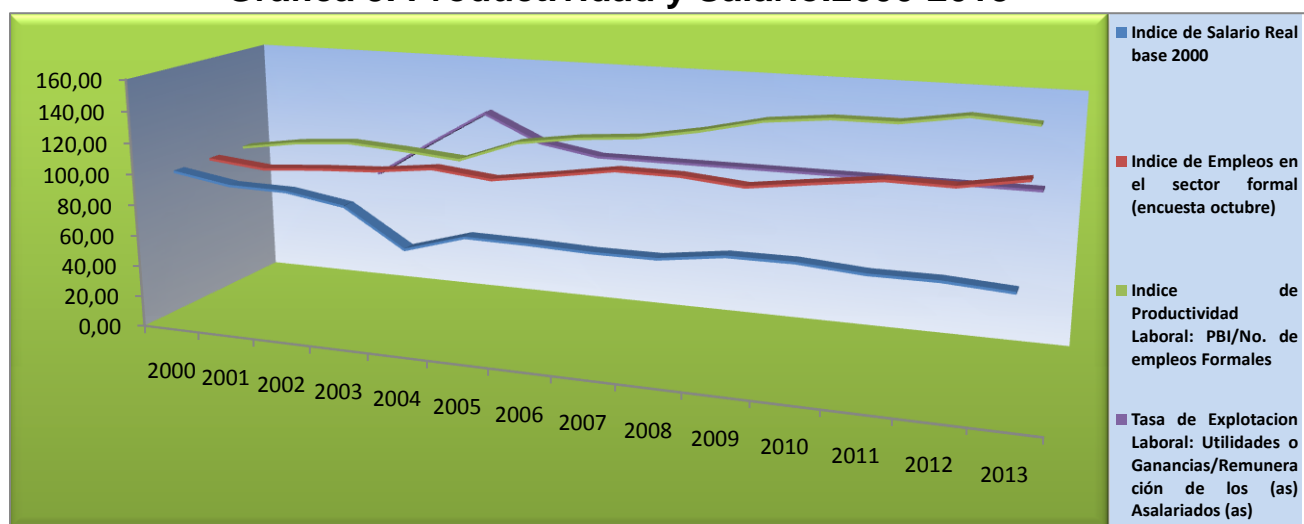
Las fuerzas endógenas, el sindicato, no tiene el grado de desarrollo organizacional capaz de disputar con el capital y crear situaciones económicas y sociales que alumbren un nuevo orden económico y social favorable a la prosperidad de los (as) trabajadores (as) y la sociedad dominicana.

Además, el capital cuenta con otras herramientas; cuando no lo logran imponen una tasa salarial compatible con una alta tasa de explotación laboral: el poder legal y practico de imponer un patrón de precios, que permita una exacción salarial del/la trabajador (a) al capital.

El otro mecanismo es el déficit organizativo de los (as) consumidores (as), que también permite los precios de bienes y servicios. Por ello en los últimos años se ha transferido desde el/la trabajador (a) al capital grandes cantidades mediante caída del salario e ingreso laboral real (Cuadro 4).

Adjunto a la caída del salario o ingreso laboral real, se observa un crecimiento significativo de la productividad sobre la evolución del salario real, como muestra la grafica adjunta. Todas las variables indicadas en el grafica crecen por encima del salario real.

Grafica 3. Productividad y Salario.2000-2013



Los datos precedentes permiten concluir que el sector empresarial ha estado generando una productividad espuria e insostenible, basada en la degradación del trabajo humano. Si a esta degradación del trabajo humano, del trabajo asalariado, se agrega que la sociedad dominicana va a conceder al sector empresarial 141 mil 313 millones de pesos por concepto de incentivos en el año 2016, entonces, se está ante una política de la irracionalidad.

Masa de ganancias y participación de la remuneración de los trabajadores (as) en los costos y gastos de las empresas. De acuerdo al “Informe sobre Cuentas Nacionales 1991-2005 del Banco Central”

- el Excedente Bruto de Explotación, asemejándose a Plusvalía (utilidades, intereses y otras rentas empresariales, y otros ingresos), representa en promedio **37.5%** del PIB
- la Remuneración de los (as) Trabajadores (as) asalariados (as): **19.7%** del PIB
- los Insumos intermedios (bienes y servicios intermedios):son el **42.7%** del PIB

El cuadro 6 presenta la evolución de la masa de ganancias del sector empresarial, con una estimación para los años 2013 y 2014, así como la participación de la remuneración. La masa de ganancias desde 133 mil 225 millones en el año 2006 se eleva a 195 mil 596 millones en el 2011. Y cierra con 294 mil 340 millones en 2014.

En ese período, la participación de la remuneración de los (as) Trabajadores (as) en los costos y gastos de las empresas fue de 7.5% en el período 2006-2011 y de 12.5% en el 2012. En tanto, la tasa de beneficios sobre el patrimonio se mantiene por encima de 10%; patrimonio cuya masa creció significativamente en el periodo como relevan datos de la Dirección General de Impuestos Internos en su Boletín Estadístico del 2014.

Esta baja tendencia general de participación de la remuneración de los (as) trabajadores (as) es el reflejo de la baja tendencia de la participación según el tamaño de la empresa (cuadro siguiente).

Esta baja participación del salario explica que la ciclópea masa de recursos que requiere la sociedad dominicana para erradicar la pobreza monetaria de los (as) trabajadores (as) y sus familias, y de la población vulnerable, generado por el Modelo de Crecimiento Económico (MECA), que asciende a RD\$74,641,336,310 en el año 2014.

Ante esta problemática, Gobiernos y partidos dominantes insisten en tratar de gestionar una reforma laboral de corte neoliberal, y mantener los factores estructurales que generan la pobreza (política salarial, concentración de la tierras productivas, entre otros).

VII. Código Laboral, Competitividad y desarrollo de las fuerzas productivas del trabajo

Las asociaciones de empresas privadas, especialmente las que agrupan a las medianas y grandes, han venido haciendo uso común del concepto “Competitividad”, sin que expliquen lo expliquen a la sociedad dominicana: ¿qué es competitividad? ¿qué hace el sector empresarial para ser competitivo?. Estas interrogantes nunca serán respondidas mientras exista la posibilidad de violar el Código Laboral sin sanción legal y degradar las condiciones de trabajo y salario como base de la competitividad espuria a que está acostumbrado el sector empresarial, principalmente el núcleo dominante.

Es incuestionable que la base de la competitividad es el desarrollo de las fuerzas productivas: innovación e invención y competencias de los (as) trabajadores (as). En la sociedad capitalista el empresario es el agente cardinal que genera este desarrollo. Ser competitivo, desde el sistema económico de un país, significa producir, distribuir y comercializar en el menor tiempo socialmente necesario respecto a sus competidores, cumpliendo los estándares de calidad.

El factor crítico en el desarrollo económico capitalista es el comportamiento inversor en invención e innovación del empresario para la generación y ampliación del mercado. El pensador Joseph H. Shumpeter (teórico durante el siglo XX), configuró la visión del empresario innovador de las empresas capitalistas: un innovador que rompe la dinámica rutinaria del beneficio económico normal gracias a la innovación, que genera unas rentas extraordinarias, es decir, por encima de lo normal, hasta que el resto inicia la imitación y se vuelve al beneficio ordinario. Este comportamiento puede evaluarse a través de “Investigación y Desarrollo (I&D).

Ahora bien, ¿Cómo es la realidad del empresario en República Dominicana para el desarrollo de las fuerzas productivas? El gasto en I&D, como variable indicativa del comportamiento innovador, es muy precario. La “Encuesta Nacional de Actividad Económica de 2011 (Oficina Nacional de Estadísticas)”, arroja un gasto en I&D equivalente al 0.04% en los costos y gastos totales de las empresas, que se vuelve deprimente según el tamaño y naturaleza de la empresa (Cuadro 7).

Ante esta realidad empresarial, se apela al Código Laboral como vía de escape de la responsabilidad del capitalista.

Años	Cuadro 1. Participación del empleo formal según tamaño de la empresa							Total
	Una Persona	De 2 a 4 Personas	De 5 a 10 Personas	De 11 a 19 Personas	De 20 a 30 Personas	De 31 a 50 Personas	De 51 o Más Personas	
2008	1.51%	1.98%	14.73%	7.73%	6.68%	4.38%	62.98%	100.00%
2009	2.20%	2.19%	14.65%	9.04%	6.62%	4.02%	61.28%	100.00%
2010	2.12%	1.85%	13.92%	7.85%	6.64%	4.00%	63.63%	100.00%
2011	1.79%	1.60%	14.78%	7.92%	6.92%	4.30%	62.69%	100.00%
2012	1.41%	2.48%	14.28%	7.49%	5.31%	4.32%	64.72%	100.00%
2013	2.07%	2.11%	14.79%	7.74%	5.76%	4.10%	63.44%	100.00%

Fuente: elaborado basado en la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo de Banco Central de la República Dominicana.

Anos	Cuadro 2. Participación del empleo informal según tamaño de la empresa Total =100						
	Una Persona	De 2 a 4 Personas	De 5 a 10 Personas	De 11 a 19 Personas	De 20 a 30 Personas	De 31 a 50 Personas	De 51 o Más Personas
2008	64.33%	35.11%	0.44%	0.04%	0.02%	0.03%	0.03%
2009	67.02%	32.59%	0.19%	0.10%	0.00%	0.09%	0.01%
2010	67.08%	32.44%	0.38%	0.04%	0.01%	0.00%	0.05%
2011	69.78%	29.72%	0.32%	0.08%	0.02%	0.09%	0.00%
2012	70.42%	29.35%	0.20%	0.02%	0.00%	0.00%	0.00%
2013	69.03%	30.78%	0.11%	0.03%	0.04%	0.00%	0.03%

Fuente: elaborado basado en la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo de Banco Central de la República Dominicana.

Cuadro 3. Salarios, Precios y Ganancia del Sector Empresarial 2008-2013

Años	Remuneración de los trabajadores (as)	Excedente Bruto de Explotación (EBE)	Excedente de Explotación o Netas o Ganancias Netas de la Economía	Neto de Plusvalías Netas de la	Tasa de Explotación Laboral
2002	161,427.7	260,517.34	128,304.79		79.5%
2003	184,224.9	387,615.68	190,900.72		103.6%
2004	235,829.3	605,385.60	298,152.41		126.4%
2005	289,237.5	641,176.82	315,779.58		109.2%
2006	346,530.3	723,045.14	356,099.73		102.8%
2007	389,167.4	812,008.70	399,914.28		102.8%
2008	448,310.1	935,363.12	460,666.34		102.8%
2009	476,265.4	993,689.44	489,392.05		102.8%
2010	537,262.3	1,120,954.58	552,070.13		102.8%
2011	594,169.6	1,239,687.11	610,545.90		102.8%
2012	644,687.9	1,345,089.54	662,456.60		102.8%
2013	702,617.6	1,465,955.33	721,983.00		102.8%

Fuente: elaborado en base a los parámetros del Estudio "Elaboración de la Metodología para el cálculo para la evasión del ISR", Préstamo BID 1902/OCDR. Componente II: Fortalecimiento de las Prácticas de Fiscalización, Informe final de consultoría realizada por José Antonio, Santo Domingo, Republica Dominicana, 22 de abril de 2011. Se descontó, para llegar a excedente bruto de explotación neto, alquileres percibidos o imputados, Consumo de Capital Fijo, ingresos percibidos por el sector informal, pérdidas y ganancias excepcionales, entre otros.

Cuadro 4. Caída del Ingreso Laboral por efecto de aumentos de precios en 2013 y 2014

Trabajadores (as)	Caída del ingreso laboral en el año 2013	Distribución en 2013	Caída del ingreso por en el año 2014	Distribución en el 2014
Perdida general	-76,857,650,411	100.00%	-85,778,755,518	100.0%
Cuenta Propia del Estado	-32,204,731,244	41.90%	-37,010,646,979	43.15%
Privado	-13,036,365,774	16.96%	-15,434,113,689	17.99%
	-31,616,553,392	41.14%	-33,333,994,849	38.86%

Fuente: elaborado en base a informaciones sobre mercado de trabajo e inflación.

**Cuadro 5. Bonanza Económica del Sector Empresarial y Estancamiento Salarial:
Beneficios Netos reportados por las empresas en el periodo 2006-2011 y
estimación para 2012-2104**

Concepto	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Beneficio Neto antes del Impuesto de empresas organizadas en la ley de sociedades	133,225.0	173,447.9	160,940.3	177,592.6	186,124.55	195,595.7	274,884.7	267,750.5	294,339.8
Participación de la Remuneración de los (as) trabajadores (as) en los costos y gastos según estado de resultado de las empresas manufacturas, comercio e agropecuarias	8.88%	8.81%	7.53%	8.54%	8.35%	8.14%	12.47%		
Tasa de Beneficios antes de impuestos sobre Patrimonio (empresas de manufactura, comercio y Agropecuaria)	14%	16%	11%	10%	14%	12%	17%		

Fuente: Elaborado en base a información del Boletín Estadístico 2013, Dirección General de Impuestos Internos. Los Beneficios netos antes de impuestos para el periodo 2012-2014 se estimó basado en la tendencia de la participación esta los mismos en relación a los ingresos brutos reportados en las operaciones gravados con ITBIS.

Cuadro 6. Participación de la remuneración de los (as) trabajadores en los gastos totales de las empresas. 2010

Empresas por Número de trabajadores (as)	Costos y Gastos	Remuneraciones de los (as) trabajadores (as)	Depreciaciones	Totales de Gastos	Remuneraciones/Gastos totales
De 10 a 29	232,113.48	22,146.55	2,378.73	256,638.76	8.6%
De 30 a 49	63,693.55	7,060.61	885.68	71,639.84	9.9%
De 50 a 99	167,840.71	13,878.27	2,342.69	184,061.67	7.5%
De 100 a 249	427,570.73	20,879.99	3,101.46	451,552.18	4.6%
De 250 o más	700,713.82	105,053.72	24,738.92	830,506.46	12.6%
Totales	1,591,932.29	169,019.14	33,447.48	1,794,398.91	9.4%

Fuente: tomado de la pag.109 de la Encuesta Nacional de Actividad Económica de 2011, Oficina Nacional de Estadísticas, Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

Cuadro 7. Gastos en Investigación y Desarrollo según tamaño de la empresa. 2010

Conceptos	Total	De 10 a	De 30 a	De 50 a	De 100 a	250 o
-----------	-------	---------	---------	---------	----------	-------

		29	49	99	249	más
Gastos en Investigación y Desarrollo (I&D) en RD\$	745.63	4.94	0.2	1.74	41.9	696.86
Gasto total de las empresas entrevistadas	1,767,863	248,122.59	65,107.04	194,262.32	534,052.77	726,319.03
Participación de I&D en los Gastos totales de las empresas	0.042%	0.002%	0.00031%	0.00090%	0.008%	0.096%

Fuente: elaborado en base a informaciones del informe "Encuesta Nacional de Actividad Económica 2011, Oficina Nacional de Estadística, Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo".