



MINISTERIO DE TRABAJO

Niveles Salariales de las Actividades Económicas no Sectorizada

CONSULTORA

Marina Ortiz



OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL DOMINICANO
Diciembre 2010

Contenido

I.	ANTECEDENTES	4
A.	METODOLOGÍA	5
II.	LAS EMPRESAS Y EL EMPLEO	11
A.	CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS	11
1.	Actividad de las empresas.....	11
2.	Antigüedad de las Empresas	12
3.	Formalización	14
B.	EMPLEO EN LAS EMPRESAS	15
1.	Tamaño de las empresas	15
2.	Jornada laboral.....	19
3.	Formación de los trabajadores	21
4.	Modalidades de Pago	25
5.	Salarios y Beneficios Laborales	26
C.	POLÍTICAS LABORALES DE LAS EMPRESAS	35
1.	Conocimiento de la legislación laboral	35
2.	Política Salarial	38
3.	Percepción Empresarial sobre el Salario mínimo	42
III.	FUERZA LABORAL EN LAS EMPRESAS	48
A.	CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS	48
1.	Género	48
2.	Educación.....	49
3.	Edad de los Trabajadores	51
4.	Edad de inicio de vida laboral	53
5.	Estado Civil y Dependientes	54
B.	CARACTERÍSTICAS LABORALES.....	55
1.	Ocupación.....	55
2.	Experiencia previa y antigüedad en el trabajo actual.....	58
3.	Jornada Laboral del Trabajador	62
C.	PERCEPCIÓN SOBRE EL SALARIO	65
1.	Percepción sobre el salario devengado.....	65
2.	Percepción sobre el salario mínimo	68
IV.	EVALUACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO	74
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	85

I. ANTECEDENTES

El Gobierno de la República Dominicana ha suscrito con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Contrato de Préstamo 1693/OC-DR para apoyar el financiamiento del Programa “Mercados Laborales y Transferencias Sociales”, a ser ejecutado por el Ministerio de Trabajo (MIT) a través de la Unidad Coordinadora del Programa (UCP) designada y creada a tal efecto.

El objetivo general del programa es establecer los procedimientos y los lineamientos a seguir para mejorar las condiciones de trabajo y de remuneración de la población que participa como asalariada en las actividades productivas y la contribución de los empleadores a la asistencia social de los trabajadores.

Otro elemento interesante de este estudio es conocer el impacto que tienen los salarios en las condiciones de vida de los trabajadores.

En base a este objetivo y con el interés de definir políticas públicas de empleo que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la población e impulsar el desarrollo del país, el MIT ha emprendido un conjunto de iniciativas, entre las que se encuentran el Programa Nacional “Trabajo Decente” y el fortalecimiento de la Dirección General de Empleo, mediante la creación del Servicio Nacional de Empleo (SENAE) y la Dirección de Políticas Públicas y el Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD), entre otras.

En el marco de ese Programa se prevé la realización de un conjunto de estudios, a través del OMLAD, sobre el mercado de trabajo, entre los cuales está el “Estudio sobre los niveles salariales en las empresas no sectorizadas”, el cual vendría a complementar los resultados de otras investigaciones realizadas hasta el momento.

De acuerdo a los resultados del estudio “El tejido de establecimientos empresariales de República Dominicana”, llevado a cabo por el OMLAD, existen diferencias importantes entre los salarios que devengan los trabajadores, como consecuencia, entre otros factores, del tiempo de servicio de las empresas, y las actividades económicas que éstas realizan. El alcance de ese análisis no permitió profundizar en otros factores que pudieran provocar esas diferencias, como serían la formación académica y técnico profesional de los trabajadores, y el tamaño de las empresas, relacionándolo con los sectores económicos en que éstas operan, entre otros elementos.

Este estudio se realiza en el marco del Programa “Mercados Laborales y Transferencias Sociales”, que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo (MIT). Se espera que sus resultados permitan orientar la toma de decisiones sobre la implantación de políticas salariales.

Los objetivos específicos son:

- Conocer la estructura salarial vigente en las empresas contempladas en el estudio.
- Conocer los diferenciales salariales atendiendo al tipo de ocupación de los trabajadores y la rama de actividad en el que se desempeña la empresa.
- Conocer las opiniones de los empleadores y de los trabajadores sobre la fijación de un salario mínimo en su empresa.
- Evaluar el impacto de los salarios que reciben los trabajadores y el salario mínimo establecido recientemente, sobre sus condiciones de vida.

A. METODOLOGÍA

Este estudio fue realizado en base al siguiente procedimiento:

- Investigación documental, se revisó una gran parte de los estudios realizados sobre el mercado laboral y los salarios en República Dominicana, entre ellos las

publicaciones que sobre estos temas ha hecho el Banco Central de la República Dominicana.

- Selección de la muestra: La muestra de este estudio fue de 1,173 casos, distribuidos entre empresas y trabajadores. Inicialmente se preparó una muestra enfocada en empresas comerciales (colmados, supermercados, gasolineras y tiendas de expendio de bebidas) y en universidades, que constituían el interés principal del estudio.

La misma se distribuyó en las ciudades de Santo Domingo y Santiago, los dos centros urbanos más importantes del país. Para la ciudad de Santo Domingo se estableció tomar 131 empresas y 73 para Santiago, equivalente al 64.2% y 35.8% de la muestra general, respectivamente.

	Santo Domingo	Santiago	Total
Manufactura	34	18	52
Comercio	64	32	96
Servicios	33	23	56
Total	131	73	204

Por inconvenientes vinculados a la obtención de los datos y para diversificar la población a estudiar, se amplió el espectro a empresas manufactureras, comerciales y de servicios que correspondieran al segmento no sectorizado. Se seleccionaron las 204 empresas y, en éstas, se escogieron de manera aleatoria 969 trabajadores para completar igual cantidad de entrevistas, tomando en consideración la composición del personal en cada una de las empresas seleccionadas.

Se entrevistaron 96 dedicadas a actividades comerciales, entre las que estaban colmados, supermercados, ferreterías, tiendas por departamentos, venta de electrodomésticos, almacenes de provisiones, farmacias, gasolineras, ventas de ropas y textiles, así como otro tipo de negocios dedicados a la actividad de compra y venta de bienes. En sector de empresas manufactureras, se entrevistaron 52 negocios dedicados a una variedad de actividades, tales como fábricas de plásticos, de textiles, de químicos, de metalúrgica, procesamiento de carnes y embutidos, y panaderías, entre otros.

Se entrevistaron 56 empresas del sector de servicios, incluyendo el área educativa, financiera, salud, salones de belleza, transporte, oficinas de profesionales, etc.

Por su parte, los trabajadores seleccionados para las entrevistas fueron escogidos entre las empresas incluidas en el estudio. Un 27.7% de estos trabajaban en empresas manufactureras, el 41.1% estaban empleados en

empresas comerciales y el restante 31.2% se entrevistaron en empresas dedicadas a ofrecer servicios.

Tabla No.2			
<i>Trabajadores por Ubicación</i>			
<i>según Actividad de las Empresas</i>			
	Santo Domingo	Santiago	Total
Manufactura	163	105	268
Comercio	301	98	399
Servicios	226	76	302
Total	690	279	969

- Instrumentos de recolección de datos. Se elaboró un cuestionario para las empresas y otro para los trabajadores. En el caso de las empresas para coleccionar información sobre sus actividades, composición del personal empleado, los salarios pagados, beneficios laborales, políticas de revisión salarial, percepción sobre el salario mínimo de ley, conocimiento sobre el código laboral y otras regulaciones vinculadas al mismo, así como la inversión y las ventas promedio, entre otras variables. El cuestionario aplicado a los trabajadores se tuvo como objetivo de obtener informaciones relacionadas con las características demográficas (sexo, edad, nivel de educación, nacionalidad), situación laboral, incluyendo salario y otros beneficios laborales, percepción sobre su salario y sobre el salario mínimo de ley, así como su conocimiento sobre la legislación laboral y otras leyes vinculadas al tema.
- Trabajo de campo. Fue realizado durante el período comprendido entre el 2 de mayo y el 5 de junio, en el cual inició con instruir al personal participante, contactar y visitar las empresas para realizar las entrevistas a los propietarios, administradores o gerentes, y a los trabajadores seleccionados en cada una.
- Procesamiento de los datos. Se revisó el contenido de los cuestionarios para su crítica y codificación de las respuestas de preguntas abiertas, previo a la digitación. Las bases de datos fueron depuradas y etiquetadas. Y luego se diseñaron las aplicaciones para la organización, tabulación y análisis estadístico de los datos.
- Otro elemento metodológico a resaltar es que para fines del análisis de la información las empresas fueron clasificadas en tres grupos, de acuerdo al nivel de inversión en activos y/o existencias que las mismas reportaron tener al momento de la encuesta. Se incluyeron en el grupo A, aquellas que reportaron tener menos de 2 millones de pesos invertidos en activos y/o existencias; el grupo B las empresas que afirmaron tener entre 2 y 4 millones de pesos y en el grupo C todas aquellas cuyos activos y/o existencias

sobrepasan los 4 millones de pesos. En base a estos criterios, el 36.8% lo representan las empresas del grupo A, el 16.2% las del grupo B, y el grupo C representó el 47.1% de las empresas.¹

Tabla No.3 <i>Distribución Porcentual de Empresas por Criterio de Clasificación según Grupo</i>		
Grupo	Criterio Clasificación	Total Empresas
A	Menos de RD\$2MM en inventario y/o activos	36.8
B	Entre RD\$2 y RD\$4 MM en inventario y/o activos	16.2
C	Más de RD\$4MM en inventario y/o activos	47.1
Total		100.0

Fuente: Resolución 1/2009, del Comité Nacional de Salarios

Este criterio se corresponde con el utilizado por el Comité Nacional de Salarios del Ministerio de Trabajo para clasificar las empresas y establecer los salarios mínimos de ley. Se agruparon las empresas bajo este criterio por la naturaleza del estudio, el cual tiene como objetivo general realizar un análisis sobre los niveles salariales y, en particular, conocer la percepción de trabajadores y propietarios de los negocios sobre el salario mínimo de ley.

Algunas instituciones públicas y otras del sector privado tienen una categorización diferente. Las autoridades tributarias utilizan el criterio del valor de las compras o de los ingresos brutos para diferenciar las empresas, de acuerdo a lo establecido en su “procedimiento simplificado de tributación”. De esta manera, establecen dos métodos diferentes: uno para los contribuyentes (sean personas físicas y jurídicas) del sector comercial de provisiones al por mayor y detalle, y las pequeñas industrias, cuyas compras sean de hasta RD\$30,000,000 anuales, tales como: colmadones, almacén de provisiones, farmacias, panaderías, fabricación de

¹ El dato de la inversión es una estimación realizada por la persona entrevistada en la empresa, que en la mayoría de los casos fue el propietario, el gerente o administrador. En esta clasificación se incluyen los valores reportados por los entrevistados en relación con el local, los equipos y maquinarias, y las materias primas e inventario. No obstante, al relacionar la actividad de la empresa, la cantidad de trabajadores y la capacidad instalada de la misma, se pudieron apreciar subestimaciones en la información ofrecida.

muebles, confiterías, prendas de vestir, entre otros; y otro para los contribuyentes (sean personas físicas o negocios de único dueño sin contabilidad organizada), cuyos ingresos no superen RD\$6,532,800 anuales y realicen actividades de servicios técnicos o profesionales (médicos, doctores, consultores, salones de belleza, y otros).

Por otro lado, la Ley 488-08, que establece un régimen regulatorio para el Desarrollo y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), define a las empresas como micro, pequeñas y medianas de acuerdo al número de trabajadores, nivel de activos y nivel de ingresos brutos, como se puede observar en la tabla No.4. Asimismo, otros organismos utilizan el criterio del volumen de exportación.

Tabla No.4			
<i>Clasificación de las Empresas según la Ley No.488-08</i>			
	Trabajadores	Activos	Ingresos Brutos
Microempresas	1 a 15	Hasta RD\$3MM	Hasta RD\$6 MM
Pequeñas Empresas	16 a 60	De RD\$3MM a RD\$12 MM	De RD\$6 MM a RD\$40MM
Medianas Empresas	61 a 200	De RD\$12 MM a RD\$40 MM	De RD\$40 MM a RD\$150MM

Fuente: Ley No. 488-08.

Esta falta de homogeneidad de criterios para definir a una empresa como micro, pequeña o mediana también existe en el sector privado. Por ejemplo, las entidades financieras aplican diferentes definiciones para clasificar las empresas. Por un lado, algunos bancos múltiples consideran que una microempresa es todo negocio que tenga operaciones bancarias inferiores a RD\$50MM, mientras que algunos bancos de ahorro y créditos orientados al sector microempresarial atienden necesidades financieras de empresas de tan bajo volumen de operaciones que sus préstamos promedios son de menos de 20 mil pesos.

Por tanto, para los fines de este estudio utilizamos la clasificación del Comité Nacional de Salarios, como habíamos señalado. La diversidad de criterios debe ser un tema abordado más ampliamente en otro trabajo, pues se precisa una revisión y homogenización de la clasificación de empresas, a fin de que las políticas públicas orientadas al sector de la

micro, pequeña y mediana empresa tengan el alcance y la efectividad esperada.

A partir de la metodología anteriormente descrita se ha preparado el presente informe, que está dividido en seis partes. En una primera parte se presenta una introducción con informaciones metodológicas sobre la realización del trabajo. En el segundo capítulo se realiza una descripción de las empresas, destacando sus características, la evolución de su empleo y las políticas laborales que aplican. De manera general, se presentará la información para el total de las empresas resaltando aquellas diferencias significativas que se evidencien entre los grupos de empresas (A, B y C) definidos anteriormente. Un tercer capítulo se refiere a la situación de la fuerza laboral, incluyendo las características demográficas y laborales, las condiciones de contratación y la percepción salarial que tienen los trabajadores. El diagnóstico del poder adquisitivo del salario mínimo se presenta en la cuarta parte de este informe, comparando el salario mínimo con el valor de la canasta de consumo básico estimada por el Banco Central y la evolución de éste de cara al incremento en el nivel general de precios (inflación).

Finalmente, el último capítulo del informe recoge las principales conclusiones que dieron origen a las recomendaciones consideradas con miras a orientar la toma de decisión sobre las políticas salariales.

II. LAS EMPRESAS Y EL EMPLEO

El trabajo productivo es uno de los principales medios para la realización del hombre, dado que tener un empleo decente permite la generación de recursos y la inserción productiva del individuo en la sociedad. Uno de los espacios laborales donde trabajan productivamente los hombres y mujeres dominicanos son las empresas, unidades de explotación económica, formal o informal, que se dedican a la actividad agroindustrial, comercial, manufacturera o de servicios.

En este capítulo expondremos en tres secciones los datos recopilados en las empresas entrevistadas. Una primera sección presenta una caracterización de las empresas, destacando, la actividad a la que se dedican, los años de antigüedad y el nivel de formalidad. La segunda sección analiza el empleo en las empresas, considerando el tamaño de las empresas en cuanto al número de trabajadores y evolución del empleo; la jornada laboral, las capacidades de los trabajadores, las modalidades de pago, y los salarios y beneficios laborales. Las políticas laborales son el tema de la tercera sección de este capítulo, que analiza el conocimiento de las leyes laborales, la política salarial que tiene la empresa y la percepción en torno a los salarios mínimos que tienen los empleadores.

A. Características de las empresas

Algunos indicadores básicos permiten construir el perfil de las empresas del sector no sectorizado que fueron objeto de estudio de esta investigación, tales como la actividad a la que se dedican, el tiempo de operación en el mercado y su nivel de formalización.

1. Actividad de las empresas

Las actividades comerciales constituyen la actividad predominante de las empresas entrevistadas, independientemente de su nivel de inversión y/o existencias. Así se observa que casi la mitad de los negocios (47%) se dedica a la compra y venta de bienes, en tanto que el 27.5% son empresas de servicios y el 25.5% corresponden al sector manufactura.

Descomponiendo la información según el monto invertido se observa una mayor participación de las empresas manufactureras que requieren mayor inversión en equipos y maquinarias entre el grupo C, mientras que las empresas de servicios dominan el grupo A, donde están las empresas de menor inversión. Por su parte, el comercio tiene una participación significativa tanto en el Grupo A como en el Grupo C, lo que revela la heterogeneidad de negocios que se agrupa en este sector económico.

Tabla No.5 <i>Distribución Porcentual de las Empresas por Actividad según Tipo</i>				
	Manufactura	Comercio	Servicios	Total
Grupo A	26.9	36.5	46.4	36.8
Grupo B	7.7	18.8	19.6	16.2
Grupo C	65.4	44.8	33.9	47.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

Un reducido número de empresas dijeron tener inversiones entre 2 y 4 millones de pesos, lo que apunta a que esta categoría tiene un rango muy reducido que debería ampliarse para hacer más representativa dicha clasificación.

2. Antigüedad de las Empresas

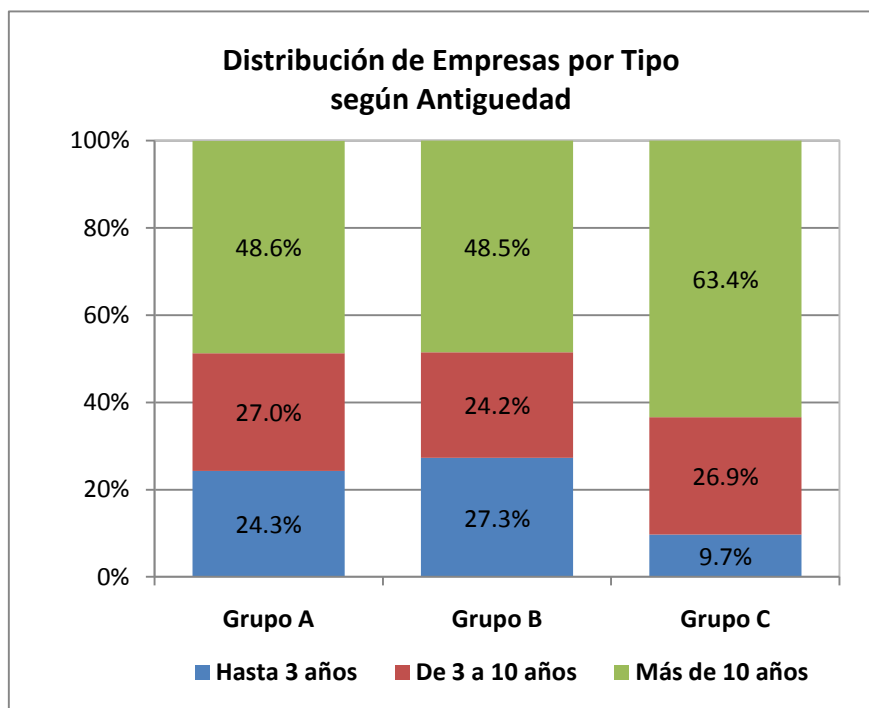
Con respecto al año en que las empresas iniciaron sus operaciones, más de la mitad de las empresas entrevistadas (55%) tenían más de diez años de funcionamiento, destacándose un pequeño grupo de empresas (4%) que tiene más de 50 años operando, ya que reportó haber abierto sus puertas antes de la década de los sesenta.

Conjuntamente con el grupo anterior, otras empresas (26.5%) han sobrepasado la curva de sobrevivencia, pues tienen de 3 a 10 años operando el mercado. Por el contrario, un 18% de las empresas aún se

encuentra en un período de mayor vulnerabilidad comprendido en los tres primeros años de operaciones en el mercado².

Un aspecto interesante a destacar es que sólo una empresa reportó haber iniciado operaciones en el 2003, año caracterizado por la crisis financiera más profunda que ha afectado el país en las últimas décadas. Esto evidencia el impacto que tienen las fluctuaciones macroeconómicas en las iniciativas empresariales, en la medida en que el entorno de negocios es desfavorable para la empresarialidad.

Al analizar la antigüedad de las empresas según la clasificación por grupo establecida previamente, se observa que más empresas con altos montos de inversión tienen más años operando en el mercado en relación con las empresas de menor inversión.



Así, el 63% de las empresas del grupo C reportó tener más de 10 años de funcionamiento, en tanto que sólo un 10% de las empresas de este grupo tiene menos de tres años. Esto indicaría que las empresas surgen generalmente con bajo nivel de inversión, el cual se va incrementando a medida que la empresa va expandiendo sus operaciones y posicionándose en el mercado a través del tiempo.

² Cabal, Miguel: Cambios en el Tamaño y el Empleo de las Microempresas y Pequeñas Empresas en la República Dominicana, 1992-1995. FondoMicro, Santo Domingo, 1996.

3. Formalización

Otro aspecto estudiado fue el nivel de formalización de las empresas, definido como el grado de cumplimiento con los procedimientos y disposiciones legales que regulan la creación de empresas en el país. En este sentido, una de cada nueve empresas entrevistadas (91.7%) reportó estar formalmente constituida³. Llama la atención que apenas el 8.3% de las empresas haya declarado no haberse constituido formalmente, dado que muchas empresas entrevistadas correspondían a actividades caracterizadas por la informalidad, como los colmados. Además aún no todas las empresas se han acogido a las nuevas disposiciones de la Ley 479-08 sobre Sociedades Comerciales y Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada, que incluye modalidades de formalización más adecuadas para negocios más pequeños, como son la empresa de único dueño o la sociedad de responsabilidad limitada.

Los niveles de formalización de las empresas guardan relación con el tiempo de operación en el mercado y con su nivel de inversión. Por tanto se registró una mayor informalidad en las empresas más jóvenes, pues el 22% de las empresas con menos de tres años aún no habían regulado su estatus legal, en tanto que apenas el 5% de las empresas que tienen más de tres años operando en el mercado están en similar condición. Igualmente todas las empresas del grupo C con una inversión superior a las RD\$4MM reportaron que están constituidas formalmente, mientras que una mayor proporción de empresas de los grupos A y B (14.1% y 18.8% respectivamente), que tienen montos menores invertidos, revelaron que aún no se han acogido a las disposiciones legales establecidas para operar en el mercado.

Asimismo, las obligaciones laborales inciden en la disposición a la formalización, puesto que todas las empresas con más de 25 trabajadores reportaron que estaban constituidas formalmente. En cambio, otras empresas (17%) que tienen entre 15 y 25 empleados tienen aún pendiente su formalización.

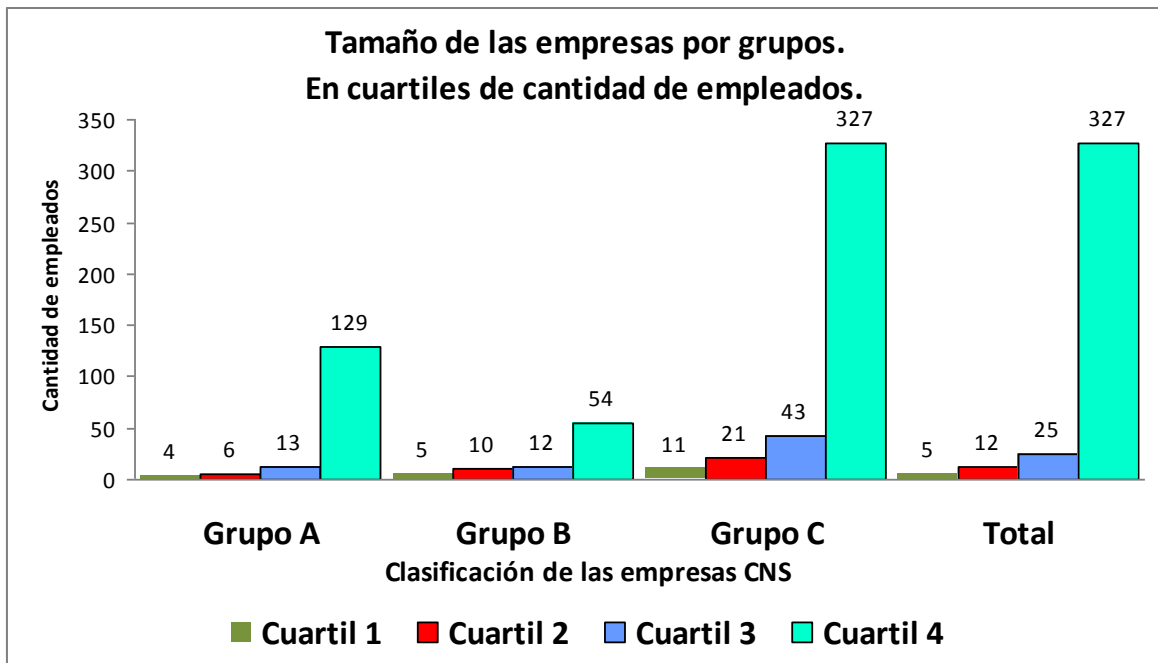
³ Este elevado porcentaje de formalidad puede estar sobreestimado, ya que fue determinado en base a las respuestas de los entrevistados, quienes conocían que el estudio estaba siendo elaborado para el Ministerio de Trabajo.

B. Empleo en las Empresas

Uno de los aspectos relevantes de toda actividad productiva es su capacidad para la generación de empleo. Diferentes indicadores se abordaron en este estudio en referencia a este aspecto, tales como el número de trabajadores, las fluctuaciones en el tamaño de las empresas, la jornada laboral, las remuneraciones y sus modalidades, así como los beneficios laborales que tienen los trabajadores.

1. Tamaño de las empresas

Desagregando los datos según el número de trabajadores por empresa se observa que se entrevistaron empresas en un rango de 2 a 396 trabajadores fijos, lo que evidencia el amplio espectro de la población estudiada. Al segmentar la muestra de empresas en cuartiles, observamos que el valor del primer cuartil es 5 trabajadores, el segundo cuartil es 12 y el tercer cuartil es 25 trabajadores⁴.



⁴ A partir de este estadístico se computó una variable que permite analizar el tamaño de las empresas en función a los valores encontrados en la muestra, sin asumir ningún criterio específico de micro, pequeñas y medianas empresas por la diversidad de definiciones expuestas previamente y para no introducir ningún sesgo en este informe.

Segmentando la muestra en cuatro partes, donde cada una corresponde a un 25% del universo, se observa que un 25% de las empresas del grupo A tiene hasta 4 empleados y las del grupo B tienen hasta 5, en tanto que las del grupo C tienen hasta 11 empleados. En el cuartil superior, las del grupo A reportan un máximo de 129 empleados, mientras que las del grupo C tienen hasta 327 trabajadores. Las empresas del grupo B reportaron tener un máximo de 54 personas en empleomanía.

Los altos niveles de significancia al correlacionar el número de trabajadores con el monto invertido y con la antigüedad de la empresa apuntan a que los negocios al iniciar empiezan con una estructura más pequeña y van incrementando su empleomanía e inversión en la medida en que crecen en el tiempo. Una de cada cuatro de las empresas con menos años de operación tiene hasta 5 trabajadores, en tanto que las que tienen más de 10 años de operaciones tienen una fuerza laboral de hasta 10 trabajadores para el primer cuartil.

Tabla No.6				
<i>Tamaño de las empresas por Antigüedad</i>				
<i>En cuarteles de cantidad de trabajadores</i>				
Trabajadores	Hasta 3 años	De 3 a 10 años	Más de 10 años	Total
Cuartil 1	5	8	10	8
Cuartil 2	9	14	30	17
Cuartil 3	14	24	65	49
Cuartil 4	50	222	1,000	1,000
Promedio	11	22	72	49

Por otro lado, al analizar el tamaño de las empresas en función a la actividad que realizan se encontró que las empresas manufactureras tienden a emplear un mayor número de trabajadores que las empresas comerciales o de servicios. Una de cada tres empresas (33.9%) ofrece sus servicios con hasta 5 trabajadores y un 30% de las empresas que se dedican a la actividad comercial tienen una fuerza laboral similar. Por el contrario, sólo una de cada diez empresas manufactureras (9.6%) pueden realizar sus actividades con esa mano de obra.

En el otro extremo, casi la mitad de las empresas de manufactura (48.1%) tienen más de 25 trabajadores, en tanto que sólo el 15.6% de comercio y el 19.6% de servicios reportaron esa empleomanía.

Otro aspecto considerado en el estudio es la evolución del empleo a lo largo de la existencia de la empresa. Dos de cada tres empresas (66.2%) aumentó su planilla laboral desde cuando inició sus operaciones a mayo del 2010, en tanto que un 22.1% contrajo el número de trabajadores. Apenas una de cada diez empresas entrevistadas (11.8%) no ha experimentado cambios en su composición laboral desde que empezó a funcionar en el mercado.

Desagregando la información, se observa una mayor volatilidad en el empleo en las empresas de más de 25 trabajadores, pues un 27.5% contrajo el empleo y un 72.5% experimentó un incremento en su fuerza laboral si comparamos el tamaño con que iniciaron el negocio y el que tenían al momento de la encuesta en mayo 2010, pero ninguna mantuvo su conformación laboral inicial.

Tabla No.7				
<i>Distribución de las Empresas por Cantidad de Trabajadores según Cambio en el Empleo (desde inicio de operaciones hasta el año 2010)</i>				
	De 1 a 5	De 6 a 12	De 13 a 25	Más de 25
No cambio	32.7	10.4	3.8	-
Contracción	15.4	20.8	24.5	27.5
Expansión	51.9	68.8	71.7	72.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Por el contrario, una de cada tres empresas (32.7%) de hasta 5 trabajadores tiene el mismo tamaño que cuando inició el negocio. De este grupo de empresas, un 15.4% redujo la mano de obra empleada y más de la mitad (51.9%) aumentó la cantidad de trabajadores desde el momento que iniciaron operaciones al año actual.

También analizamos la evolución del empleo en el último año. De manera conjunta, más de la mitad de las empresas (52.3%) reportaron no haber experimentado modificaciones en la cantidad de su fuerza laboral. Una de cada tres empresas (35.2%) aumentó su cantidad de trabajadores

en el último año y apenas un 12.4% tuvo que reducir su número de trabajadores en ese período.

Descomponiendo esta información encontramos que la crisis financiera global registrada en los últimos años ha tenido un impacto mayor en el empleo de las empresas de mayor tamaño, pues una de cada cinco (22.9%) experimentó una contracción en el número de trabajadores en los 12 meses previos a la encuesta, mientras que una proporción menor de empresas con menor fuerza laboral tuvo que reducir su fuerza laboral, como se observa en la Tabla No. 8.

	De 1 a 5	De 6 a 12	De 13 a 25	Más de 25
No cambio	68.8	48.9	55.8	35.4
Contracción	6.3	11.1	9.6	22.9
Expansión	25.0	40.0	34.6	41.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Desagregando los datos por la actividad de las empresas, se observa que las empresas manufactureras registraron una mayor contracción en el empleo en relación con las empresas de los demás sectores. Un 20.4% de las empresas dedicadas a la transformación de materias primas experimentó una contracción en el número de trabajadores en los últimos 12 meses, en tanto que apenas un 5.5% de las empresas de servicio y un 12.4% de las de comercio tuvieron un comportamiento similar.

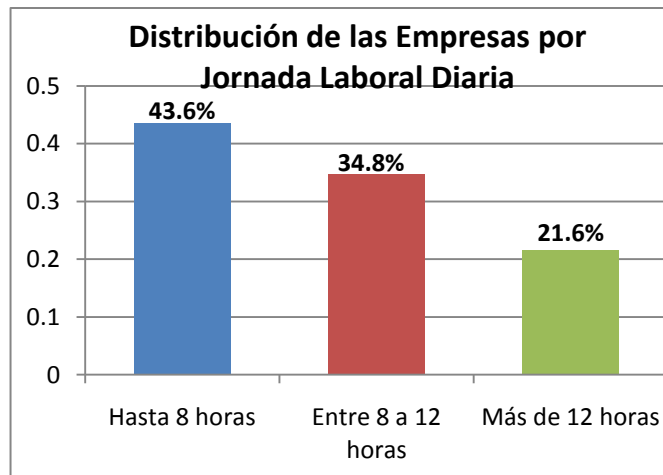
El sector servicios fue el que registró un incremento más significativo en su mano de obra, pues casi la mitad de las empresas (45.5%) expandieron su fuerza laboral, lo que hicieron una menor proporción de empresas manufactureras (30.6%) y comerciales (31.5%).

Considerando la evolución del empleo en las empresas tanto desde el momento de inicio de sus operaciones como los cambios experimentados en el último año, podemos inferir que las empresas de mayor número de empleados son más vulnerables a cambios en los ciclos económicos que las de menor tamaño y que dicha vulnerabilidad es mayor en momentos de crisis.

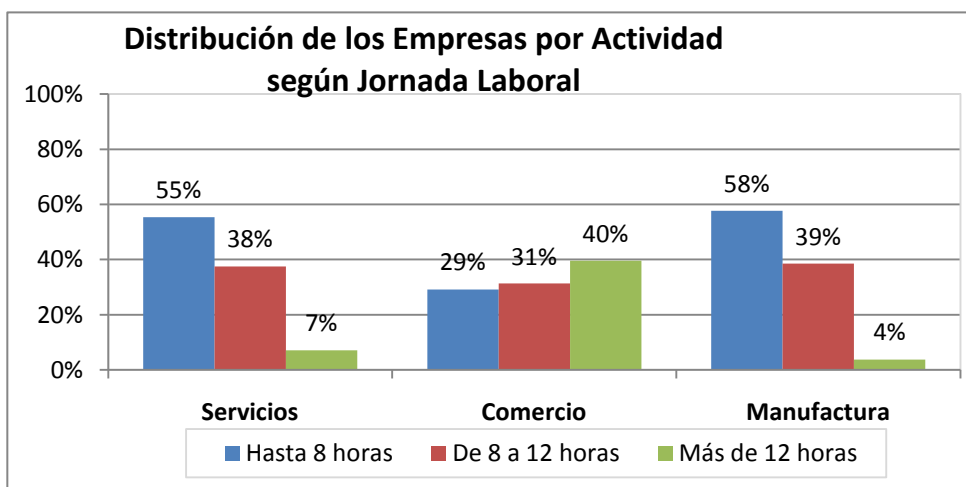
2. Jornada laboral

Las empresas entrevistadas reportaron una alta variabilidad en su jornada diaria de operaciones, lo cual depende de la actividad de la empresa, del número de trabajadores empleados y del monto invertido. De manera general, cuatro de cada diez empresas (43.6%) tienen una jornada regular de 8 horas diarias de operaciones, en tanto que un 34.8% de las empresas trabaja de 8 a 12 horas al día y un 21.6% lo hace en jornadas de más de 12 horas de trabajo.

En cuanto a la duración de la jornada laboral diaria de las empresas según su actividad económica encontramos que las empresas comerciales son las que registran una jornada de trabajo más larga, pues el 39.6% abre sus puertas por más de 12 horas al día. Muy pocas empresas de servicios (7.1%) y menos de manufactura (3.8%) se mantienen operando durante tanto tiempo.



De manera más exhaustiva, todas las gasolineras entrevistadas reportaron jornadas superiores a las 12 horas diarias, en tanto que el 77%

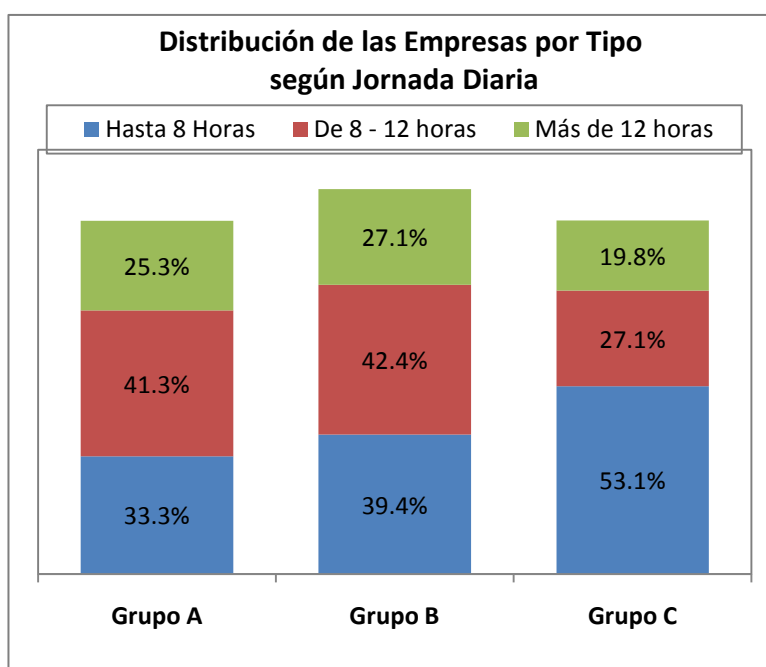


de los colmados indicó que tienen abiertas sus puertas por ese período de tiempo. Esa misma jornada

laboral diaria fue registrada en el 52% de los supermercados y en el 26% de las empresas que venden bebidas.

Por su parte, más de la mitad de las empresas del sector manufacturero (57.7%) y del sector servicios (55%), tienen una jornada de hasta 8 horas por día, mientras que sólo un 29.2% de los comercios opera bajo el mismo horario. De igual modo una proporción considerable de empresas manufactureras y de servicios, 38.5% y 37.5% respectivamente, labora de 8 a 12 horas al día. También en este horario se encuentra una de cada tres empresas comerciales (31.3%).

Un aspecto a resaltar es que la mayoría de las empresas del grupo C (53.1%), que tienen una inversión superior a los RD\$4MM, tiene una jornada regular de 8 horas, y sólo una de cada cinco (19.8%) opera más de 12 horas diarias. En contraposición, más



empresas del grupo A, con una inversión inferior a RD\$2MM tienen jornadas laborales más amplias. Un 41.3% trabaja de 8 a 12 horas y un 25.3% está operando por más de 12 horas.

	De 1 a 5	De 6 a 12	De 13 a 25	Más de 25
Hasta 8 horas	32.7	45.8	37.7	58.8
De 8 a 12 horas	42.3	35.4	30.2	31.4
Más de 12 horas	25.0	18.8	32.1	9.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Al relacionar la jornada laboral diaria con el número de trabajadores de las empresas encontramos que las empresas de hasta 5 trabajadores tienen jornadas más intensas que las empresas de más de 25 trabajadores.

Asimismo, una mayor proporción de las empresas de hasta 5 trabajadores trabajan de 8 a 12 horas, en relación con sus homólogas de mayor tamaño.

Cuando desagregamos la información de la jornada laboral diaria en relación con el nivel de formalización de la empresa, encontramos que el 41.2% de las empresas informales –o que no están constituidas legalmente– reportaron trabajar más de 12 horas, en contraste con el 19.8% de las empresas formales que afirmó tener esa misma jornada de trabajo.

Los datos anteriores indican que empresas con menor inversión, que no están formalmente constituidas y con menos trabajadores tienen jornadas de trabajo más intensas, por lo que se deduce que sus trabajadores exceden la jornada regular de 44 horas semanales.

3. Formación de los trabajadores

Este estudio evaluó la preparación de los trabajadores de las empresas según la categoría ocupacional que ocupan en la misma y en función al nivel de formación y a la calificación que tiene el trabajador para desempeñar la posición para la cual fue contratado, independientemente de su nivel de educación.

En el nivel gerencial, la mayoría de los propietarios entrevistados (74%) consideró que su personal tiene un alto nivel de preparación, en tanto que un 24.5% consideró que sus gerentes estaban medianamente capacitados para el desempeño de sus funciones. Apenas unos pocos (1.5%) dijeron que la calificación de los gerentes era baja. Asimismo, la evaluación del personal que trabaja a nivel administrativo fue satisfactoria, dado que uno de cada siete entrevistados (69.5%) consideró que tenían una preparación alta y un 28.2% la calificó de media.

La percepción de la formación de los trabajadores que ocupan posiciones técnicas o forman parte de los obreros y el personal de apoyo está más deteriorada si comparamos con la opinión emitida sobre el nivel gerencial y administrativo. Menos de la mitad del personal de nivel técnico (47.7%) y el 31.1% de los obreros fueron evaluados como altamente calificados para el desempeño de sus funciones.

Un porcentaje significativo de empresas consideró que su personal técnico y obreros se pueden considerar medianamente calificados para las

tareas que desempeñan (49.4% y 58.4%, respectivamente). En cambio, uno de cada diez entrevistados (10.6%) señaló que los obreros y el personal de apoyo que trabajan en su empresa tienen una preparación baja para realizar satisfactoriamente su trabajo.

Nivel	Gerencial	Administrativo	Nivel Medio Técnico	Obreros/ personal de apoyo
Alto	74.0	69.5	47.7	31.1
Medio	24.5	28.2	49.4	58.4
Bajo	1.5	2.3	2.9	10.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Esto pudiera sugerir que las empresas prefieren contratar un personal gerencial y administrativo de mejor calificación, aunque su personal a nivel técnico u obreros no tenga una preparación similar. Sin embargo, también pudiera ser un reflejo del hecho de que el 70% de la población ocupada en el país tiene bajos niveles de calificación⁵ y, por tanto, sus limitadas capacidades se manifiestan en el desempeño de sus funciones tanto en las aptitudes como en las actitudes.

Comparando los datos en función a la actividad de las empresas, se observa que las empresas de manufactura tienen mejor valoración de su personal en las diferentes categorías que las empresas de comercio y servicios. Esto puede vincularse al hecho de que estas empresas requieren un personal más experimentado y calificado por la especificidad de su actividad, en el que muchas veces han tenido que invertir para mejorar las competencias laborales de sus trabajadores.

Por otro lado, cuando analizamos la preparación del personal de acuerdo al tamaño de la inversión de las empresas, se evidencia que las empresas del grupo A con menor inversión tienen un criterio menos favorecedor de las capacidades de sus gerentes. Estas empresas de menor

⁵ Resultados de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo del Banco Central a abril 2010. Ver http://www.bancentral.gov.do/estadisticas.asp?a=Mercado_de_Trabajo

tamaño financiero tienen más presión para que el personal responda satisfactoriamente, si quieren crecer y expandirse en el mercado. No obstante, no siempre cuentan con los recursos necesarios para contratar personal debidamente calificado.

Tabla No.11					
<i>Distribución de las Empresas por Categoría Ocupacional según Nivel de Formación del Trabajador y Tipo de Empresas</i>					
Grupo según monto invertido	Nivel de Formación	Categoría Ocupacional			
		Gerencial	Administrativo	Nivel Medio Técnico	Obreros/ personal de apoyo
GRUPO A	Alta	65.8	71.4	49.1	25.0
	Media	30.1	26.8	47.2	63.5
	Baja	4.1	1.8	3.8	11.5
	TOTAL	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
GRUPO B	Alta	84.4	69.2	41.9	32.0
	Media	15.6	30.8	54.8	64.0
	Baja	-	-	3.2	4.0
	TOTAL	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
GRUPO C	Alta	76.9	68.5	48.9	34.5
	Media	23.1	28.3	48.9	53.6
	Baja	-	3.3	2.2	11.9
	TOTAL	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

Por el contrario, las empresas de los grupos B y C tienen una mejor valoración de las capacidades de su personal gerencial para el desempeño de sus funciones. Mientras más grandes son las empresas se requieren gerentes que identifiquen oportunidades de negocios, además de llevar la conducción de la empresa, especialmente en un mercado cada día más competitivo, por lo que invierten para captar un recurso más calificado.

Alrededor de la mitad de los entrevistados de casi todos los tipos de empresas expresaron que el personal técnico que tienen es de un alto nivel de preparación, lo que evidencia satisfacción con el desempeño de sus funciones. Pero la percepción que se tiene sobre el trabajo que desempeñan los obreros y el personal de apoyo en las empresas es menos

halagüeña, pues la mayoría de los propietarios calificaron a este personal con una preparación media para el desempeño de sus funciones.

Tabla No.12					
<i>Distribución de las Empresas por Categoría Ocupacional según Formalidad de las Empresas y Nivel de Formación del Trabajador</i>					
Distribución Porcentual					
Formalidad de las Empresas	Nivel de Formación	Categoría Ocupacional			
		Gerencial	Administrativo	Nivel Técnico	Obreros/ personal de apoyo
Legalmente Constituidas	Alta	75.0	68.9	47.2	32.0
	Media	23.3	28.6	50.3	57.3
	Baja	1.7	2.5	2.5	10.7
	TOTAL	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
No constituidas	Alta	62.5	76.9	53.8	18.2
	Media	37.5	23.1	38.5	72.7
	Baja	-	-	7.7	9.1
	TOTAL	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Por otro lado, llama la atención que el 1.7% de las empresas legalmente constituida reportó tener un personal a nivel gerencial de baja preparación. Similar calificación fue otorgada al personal administrativo por el 2.5% de las empresas formalizadas. Ninguna de las empresas “informales” otorgó esta calificación a esas categorías ocupacionales. En cuanto al personal obrero y de apoyo, fue casi similar el porcentaje de empresas formales e informales que calificó la preparación de este personal como baja.

Estos resultados pudieran indicar que el hecho de tener mayores recursos o estar formalmente constituida no le garantiza a las empresas contar con personal de alto nivel de preparación en todos los niveles o categorías ocupacionales. Apunta también a la necesidad de fortalecer la preparación del personal técnico y obrero presente en el mercado laboral y fomentar más aún la formación técnica que dotará de capacidades a la mano de obra para insertarse laboralmente en condiciones más favorables.

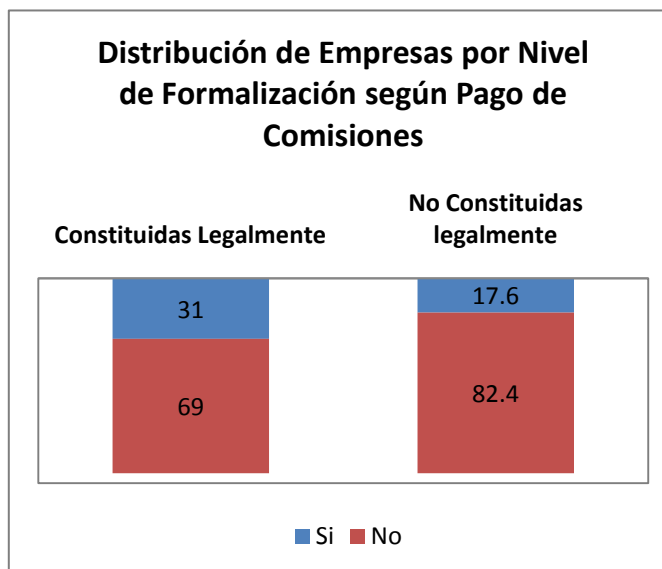
4. Modalidades de Pago

Las empresas utilizan diversas formas de pago para remunerar la labor de sus trabajadores, siendo el salario la modalidad de pago más usual, independientemente del tamaño de la inversión, la actividad que realizan o la categoría de formalidad de las empresas. En efecto, casi la totalidad de las empresas (97.1%) reportó utilizar esta modalidad de pago. El resto de las empresas indicaron que remuneran a sus trabajadores mediante comisiones o los contratan por ajuste.

También se pudo identificar que las empresas utilizan modalidades de pago combinadas, dado que además de los salarios una de cada tres empresas (29.9%) paga comisiones a sus trabajadores. Un mayor porcentaje de empresas del grupo C opera bajo este esquema (34.4%), en contraste con el porcentaje de

empresas del grupo A (24%) y B (30.3%) que se conducen así. De igual manera, es mayor el porcentaje de empresas de servicios (32.1%) que paga comisiones que el de empresas de comercio o manufacturas. Es interesante destacar que el porcentaje de empresas formales que paga comisión a sus trabajadores (31.0%) es casi el doble del porcentaje de empresas informales que utiliza esta modalidad (17.6%).

Con respecto al pago por ajuste, sólo el 8.3% de las empresas reportó utilizarlas como pago a sus trabajadores. Más empresas del sector manufacturero (15.4%) y de servicios (10.7%) que del sector comercio utilizan esta forma de pago, donde apenas el 3.1% de las empresas afirmó utilizar el pagos por ajuste como modalidad de remuneración por trabajos realizados.



5. Salarios y Beneficios Laborales

Toda contratación de trabajo implica un conjunto de deberes y derechos tanto por parte del trabajador como por parte del patrono. De manera implícita se sobreentiende que un trabajador debe percibir una remuneración por la labor que realiza y las leyes laborales establecen unos beneficios al trabajador por el desempeño de su trabajo. En esta sección vamos a analizar estos aspectos a partir de las informaciones suministradas por los empresarios en relación con las prácticas usuales en las diversas empresas entrevistadas.

- *Salarios*

A partir de las categorías ocupacionales establecidas según el tipo de labor que desempeñan los trabajadores se indagó el salario más bajo y el salario más alto que se paga en cada una de las empresas. Con esta información se elaboró un indicador estadístico promedio en base a la mediana, como medida más confiable por la alta dispersión registrada en los valores reportados.

Los salarios promedio pagados en las empresas del grupo A presentan menores montos que los del grupo C, aunque las diferencias no son tan relevantes si consideramos los distintos niveles de inversión de estas empresas. Un trabajador que forme parte del equipo gerencial de una empresa con inversión superior a los RD\$4MM puede devengar en promedio un salario de 50 mil pesos mensuales, mientras que en una empresa con inversión inferior a los RD\$2MM devengaría en promedio unos 40 mil pesos.

La diferencia salarial es menor si pertenece al personal administrativo, pues las empresas del grupo A pagan en promedio unos 16 mil pesos al mes, en tanto que las del grupo C pagan 22 mil pesos a aquellos que trabajan en las áreas administrativas de la empresa. Al personal técnico, por su parte, se le pagan salarios promedio de RD\$8,812 en las empresas del grupo A y de RD\$13,250 en las empresas del grupo C.

El personal de apoyo regularmente gana el salario mínimo en su gran mayoría. Los resultados de la encuesta evidencian que la tendencia de todas las empresas es pagar en promedio un monto mayor a lo que establece el Comité Nacional de Salarios en su resolución No. 1/2009, de

noviembre del 2009. Así, en promedio, las empresas del grupo A pagan 7 mil pesos al personal de apoyo, en tanto que las empresas del grupo C pagan 9,100 pesos mensualmente. Lo establecido por el Comité Nacional de Salarios es que las primeras paguen RD\$5,158 pesos y las segundas RD\$8,465.

Tabla No.13			
Salario Promedio* por Tipo de Empresa según Categoría Ocupacional			
Valores en RD\$			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C
Personal Gerencial	40,000	17,000	50,000
Personal Administrativo	16,000	20,500	22,500
Personal Técnico	8,812	9,425	13,250
Personal de Apoyo	7,000	8,000	9,100
Salario Mínimo de Ley**	5,158	5,820	8,465

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

*Mediana del salario reportado por la empresa

**Según lo establecido en la resolución 1/2009 del Comité Nacional de Salarios

Al desagregar las informaciones por la actividad de la empresa se observa que el sector servicios reporta salarios promedio más altos para el personal gerencial, administrativo y de apoyo que los demás sectores. Sólo en el caso del personal técnico, las empresas manufactureras registran salarios más altos que los negocios de servicios.

Tabla No.14			
Salario Promedio* por Actividad de la Empresa			
según Categoría Ocupacional			
Valores en RD\$			
	Manufactura	Comercio	Servicios
Personal Gerencial	43,750	42,125	45,000
Personal Administrativo	19,400	20,250	20,500
Personal Técnico	13,025	10,500	11,750
Personal de Apoyo	8,614	8,550	8,866

*Mediana del salario reportado por la empresa

Por su parte, las empresas de comercio pagan menos en comparación con las empresas manufactureras y de servicios a la fuerza laboral contratada para cumplir funciones gerenciales, técnicas y de apoyo. Sólo en el renglón del personal administrativo vinculado a empresas comerciales estas pagan más en promedio que las empresas manufactureras, aunque menos que las de servicio.

Si consideramos el nivel de formalización de las empresas, se observa que aquellas que están constituidas legalmente registran montos en los salarios promedio más elevados que las empresas informales. El personal administrativo de una empresa formal devenga en promedio RD\$20,500 mensuales, mientras que en las empresas no constituidas legalmente el salario promedio para ese rango ocupacional es de RD\$10,000 al mes.

Estas diferencias también se evidencian en las categorías del personal técnico, ya que una empresa formal paga un salario promedio de RD\$12,000 y una empresa informal paga RD\$8,750 en promedio para contratar a un trabajador con calificación técnica.

Llama la atención que para ambos tipos de empresas tanto el personal gerencial como el de apoyo reciben en promedio casi la misma remuneración. Los gerentes de empresas constituidas legalmente ganan en promedio RD\$43,750 y los gerentes de empresas no constituidas reciben RD\$40,000. En el caso del personal de apoyo, en el primer tipo de empresas pagan RD\$8,728 en promedio, mientras que en el segundo tipo pagan RD\$8,000 al mes.

Tabla No.15		
Salario Promedio* por Formalización de la Empresa según Categoría Ocupacional		
Valores en RD\$		
	Constituida	No Constituida
Personal Gerencial	43,750	40,000
Personal Administrativo	20,500	10,000
Personal Técnico	12,000	8,750
Personal de Apoyo	8,728	8,000
*Mediana del salario reportado por la empresa		

Para desagregar analíticamente las informaciones reportadas por los propietarios sobre los salarios pagados en las diferentes categorías ocupacionales se dividirá la distribución en cinco partes iguales, asumiendo el primer 20% como el quintil 1 y el último 20% como el quintil 4. En ese sentido, los salarios reportados para gerentes del primer quintil fueron inferiores a los RD\$20,000 mensuales, mientras que, en el otro extremo, el 20% que más gana devengan salarios superiores a los 65 mil pesos al mes.

En cuanto a las remuneraciones que recibe el personal vinculado a las operaciones administrativas de las empresas, éstas oscilan desde menos de RD\$12,000 para el primer quintil hasta más de RD\$32,500 para el último quintil.

El personal técnico, por su parte, devenga salarios comprendidos entre menos de RD\$8,500 para el 20% que menos gana hasta más de 16 mil pesos mensuales para el 20% que recibe los salarios más elevados. Dentro de este grupo ocupacional, un 4% de las empresas reportaron que algunos miembros de su equipo técnico reciben remuneraciones inferiores a RD\$5,500 mensuales.

A los obreros y personal de apoyo les corresponden los salarios más bajos. Por un lado, el 20% que menos gana tiene salarios inferiores a los RD\$6,500 mensuales y, de éstos, un 11% reportó que paga a sus trabajadores RD\$5,500 o menos. En el otro extremo se encuentra el 20% que más gana donde los montos son superiores a RD\$10,000 al mes.

Tabla No.16		
Salario Pagados por las Empresas según Categoría Ocupacional		
Valores en RD\$		
	Quintil 1	Quintil 4
Personal Gerencial	Menos de RD\$20,000	Más de RD\$65,000
Personal Administrativo	Menos de RD\$12,000	Más de RD\$32,500
Personal Técnico	Menos de RD\$8,500	Más de RD\$16,000
Personal de Apoyo	Menos de RD\$6,500	Más de RD\$10,000

En general, las remuneraciones reportadas en las empresas entrevistadas presentan marcadas diferencias según las categorías ocupacionales de los trabajadores, siendo el personal de apoyo quienes

devengan menores montos acorde con sus limitadas capacidades para desempeñar otras funciones más calificadas.

En adición a los salarios, muchas empresas declararon que sus trabajadores tienen algunas alternativas para aumentar sus ingresos. Al respecto, un tercio de las empresas (35.3%) reportó que ofrece descuentos en los productos de la empresa para que los trabajadores puedan adquirirlos a mejores precios que los que se encuentran en el mercado. Asimismo, en algunas empresas (31.9%) los trabajadores reciben propinas por los servicios que ofrecen a los clientes, lo que incrementa los ingresos que perciben regularmente.

En ambos casos, el porcentaje de empresas de los grupos de menor inversión (A y B) que dan estas facilidades a sus trabajadores fue mayor que el de las empresas del grupo C. Al respecto, un mayor porcentaje de las empresas del grupo B (42.4%) y A (38.2%) que del grupo C (30.2%) reportaron que sus trabajadores pueden adquirir productos de la empresa con descuentos.

Tabla No.17				
<i>Distribución de las Empresas por Tipo según Alternativas de los Trabajadores para Aumentar sus Ingresos</i>				
		Grupo A	Grupo B	Grupo C
Propinas de los clientes	Sí	41.3	39.4	21.9
	No	58.7	60.6	78.1
	TOTAL	100.0	100.0	100.0
Descuentos para la compra de productos de la empresa	Sí	38.2	42.4	30.2
	No	61.3	57.6	69.8
	TOTAL	100.0	100.0	100.0

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

Llama la atención que sean más empresas de menos capital invertido las que ofrezcan esta alternativa a los trabajadores, cuando sería de suponer que las empresas de una dimensión financiera más alta pudieran tener más capacidad económica para asumir los descuentos en los precios para sus trabajadores.

Con respecto al pago de propinas, se registró que más empresas de los grupos A (41.3%) y B (39.4%) tienen trabajadores que reciben propinas de manera regular, en tanto que sólo un 21.9% de las empresas del grupo C dijeron que sus trabajadores son gratificados por los clientes.

Al desagregar las informaciones según el tipo de actividad de la empresa se observa que más empresas en el sector comercial, como sería lógico suponer, que en el de manufacturas y servicios tienen esta facilidad para sus empleados, como se observa en la Tabla No.18. Igualmente una mayor proporción de empresas formales (36.4%) que de empresas informales (23.5%) ofrecen productos con descuento para sus trabajadores.

Las propinas también son una opción para incrementar los ingresos, especialmente en el sector comercial, donde cuatro de cada diez empresas (42.7%) reportaron que sus trabajadores reciben propinas de sus clientes, a pesar de que esto es un monto variable.

Tabla No.18				
<i>Distribución de las Empresas por Actividad según Alternativas de los Trabajadores para Aumentar sus Ingresos</i>				
		Manufactura	Comercio	Servicios
Propinas de los clientes	Sí	19.2	42.7	25.0
	No	80.8	57.3	75.0
	TOTAL	100.0	100.0	100.0
Descuentos para la compra de productos de la empresa	Sí	32.7	38.5	32.1
	No	67.3	61.5	67.9
	TOTAL	100.0	100.0	100.0

Incluso, en algunos casos, se estableció que la estimación mensual de la propina que puede ganar un trabajador es un elemento que se toma en cuenta en las negociaciones laborales de contratación de un empleado, como en el caso de los colmados. Estas gratificaciones tienen menos incidencia para los trabajadores de las empresas manufactureras (19.2%) o de servicios (25%). Llama la atención que siete de cada diez empresas (70.6%) que reportaron las propinas como una forma de ingreso de sus trabajadores no están constituidas formalmente.

- *Beneficios Laborales*

Además de la remuneración por su labor, los trabajadores perciben beneficios laborales como son el seguro básico de salud, el seguro médico complementario, el seguro de vida, los incentivos por rendimiento, bono de vacaciones y bonificación anual.

De manera colectiva, ocho de cada diez empresas (79.4%) dijeron que sus empleados tienen cobertura del seguro básico de salud, derecho que le asiste a todos los trabajadores. Adicional al plan básico, un tercio de las empresas (26.5%) ofrece seguro complementario de salud para que sus trabajadores cuenten con una cobertura más amplia y un 11.8% tiene seguro de vida para su personal.

Otros beneficios de los trabajadores son la bonificación anual, que el 68.5% de las empresas reportó otorgar regularmente y el bono vacacional, que más de la mitad (52.7%) de los negocios entrevistados indicó entregar a sus trabajadores. Alrededor de un tercio de las empresas (32.8%) señaló que ofrece incentivos por rendimiento.

	Grupo A	Grupo B	Grupo C
Seguro Básico de Salud	58.7	84.8	93.8
Seguro médico complementario	14.7	30.3	34.4
Seguro de vida	4.0	12.1	17.7
Incentivo por rendimiento	29.3	27.3	37.5
Bono de vacaciones	54.1	42.4	55.2
Bonificación Anual	55.4	57.6	82.3

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

Cuando se analizan estos resultados por grupo de empresas, se encuentra que en general las empresas del grupo C ofrecen mejores condiciones laborales que las del grupo A y B. Esto apunta a un empleo de mejor calidad en las empresas con una mayor inversión, lo que se evidencia en todos los renglones de los beneficios colaterales en comparación con otras empresas. Esto, a la vez que constituye un incentivo

para el trabajador, es una carga económica adicional para el empresario, quienes expresan que esto encarece sus gastos vinculados a la fuerza laboral.

En relación con la antigüedad de las empresas, se observa que aquellas que tienen más tiempo operando en el mercado ofrecen más beneficios laborales a sus trabajadores en relación con las empresas más jóvenes. Poco menos de la totalidad de las empresas (85.6%) con más de 10 años en el mercado se ha acogido a la ley de Seguridad Social que establece la obligatoriedad del seguro básico de salud para los trabajadores, mientras que poco más de la mitad (58.3%) de las empresas que tienen menos de tres años funcionando han obtemperado a esta regulación. Similar comportamiento se registra en cuanto al seguro médico complementario, los incentivos por rendimiento, la bonificación anual y el bono vacacional.

	Hasta 3 años	De 3 a 10 años	Más de 10 años
Seguro Básico de Salud	58.3	81.1	85.6
Seguro médico complementario	16.7	17.0	34.2
Seguro de vida	2.8	9.4	15.3
Incentivo por rendimiento	19.4	32.1	37.8
Bono de vacaciones	47.2	54.7	54.5
Bonificación Anual	41.7	77.4	72.7

Un aspecto a considerar es la vinculación de los beneficios laborales y la formalidad de las empresas, en la medida en que se pudiera esperar un incumplimiento de la ley de Seguridad Social de manera exclusiva en empresas informales. La realidad revela lo contrario, aunque el incumplimiento es significativamente mayor en este último tipo de empresas. Un 83.5% de las empresas constituidas formalmente tienen cobertura básica de salud para sus trabajadores, mientras que sólo el 35.3% de las empresas no constituidas ofrece seguro de salud a sus trabajadores.

Tabla No.21		
<i>Distribución de las Empresas por Nivel de Formalidad según Beneficios Laborales de los Trabajadores</i>		
	Legalmente Constituidas	No Constituidas legalmente
Seguro Básico de Salud	83.4	35.3
Seguro médico complementario	28.3	5.9
Seguro de vida	12.8	-
Incentivo por rendimiento	34.2	17.6
Bono de vacaciones	53.8	41.2
Bonificación Anual	72.0	29.4

Según la ley de Seguridad Social todo patrono que contrata a un trabajador tiene la obligación de cotizar a la Tesorería de la Seguridad Social para el seguro básico de salud, el plan de pensiones y la cobertura de riesgos laborales. Lo anterior revela que se debe insistir en el cabal cumplimiento de esta disposición fundamental del derecho de los trabajadores.

Cuando se analizan los beneficios laborales de acuerdo con la actividad que realiza la empresa encontramos, por un lado, que un menor porcentaje de empresas del sector comercio que de los sectores de manufactura y servicios ofrece seguro básico de salud y seguro complementario a sus trabajadores. Por otro lado, más empresas de manufactura ofrecen a sus empleados incentivos por rendimiento, bono de vacaciones y bonificación anual, en relación con la proporción de empresas de comercio y servicio que tienen estos beneficios laborales para sus trabajadores.

Tabla No.22			
<i>Distribución de las Empresas por Actividad según Beneficios Laborales de los Trabajadores</i>			
	Manufactura	Comercio	Servicios
Seguro básico de salud	82.7	76.0	82.1
Seguro médico complementario	23.1	19.8	41.1
Seguro de vida	9.6	10.4	16.1
Incentivo por rendimiento	42.3	25.0	37.5
Bono de vacaciones	57.7	54.7	44.6
Bonificación anual	75.0	69.5	60.7

En adición a la oferta de beneficios laborales y al cumplimiento de las disposiciones legales sobre los derechos de los trabajadores, también es oportuno indagar sobre el nivel de conocimiento que tienen las empresas de sus obligaciones laborales.

C. POLÍTICAS LABORALES DE LAS EMPRESAS

El punto de partida para el cumplimiento de las leyes laborales es su conocimiento. Por eso, en la encuesta se incluyeron preguntas que permitieran medir el grado de conocimiento de los empresarios sobre las políticas laborales vigentes, tales como el salario mínimo de ley, el código laboral, la seguridad social y los derechos de los trabajadores. También se indagó sobre el conocimiento de las obligaciones tributarias, en relación con el pago de impuestos.

1. Conocimiento de la legislación laboral

Sólo cuatro de cada diez empresarios reportaron tener un alto nivel de conocimiento de los aspectos legales vinculados a la contratación de los trabajadores, en tanto una proporción similar indicó que tienen conocimientos de nivel medio sobre el salario mínimo, el código laboral, la seguridad social, el derecho de los trabajadores y las obligaciones de pagos de impuestos. Los aspectos con mayores niveles de desconocimiento son el código laboral y las disposiciones de la ley de seguridad social, donde de un 14% de los empresarios reconoció un bajo nivel de entendimiento de estas disposiciones.

Tabla No.23			
<i>Distribución de las Empresas por Nivel de conocimiento según Leyes Laborales</i>			
	Alto	Medio	Bajo
Salario mínimo de ley	44.1	47.1	8.8
Código laboral	41.2	44.1	14.7
Seguridad Social	41.2	44.6	14.2
Pago de impuestos	44.6	43.1	12.3
Derechos de los trabajadores	48.5	40.7	10.8

Desagregando las respuestas según el monto invertido en la empresa, se observa que las empresas del grupo A tienen un mayor desconocimiento en relación con todos los aspectos laborales que sus homólogas de los demás grupos.

Tabla No. 24			
<i>Distribución de las Empresas de Bajo Nivel de Conocimiento por Tipo según Leyes Laborales</i>			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C
Salario mínimo de ley	17.3	9.1	2.1
Código laboral	25.3	15.2	6.3
Seguridad Social	24.0	18.2	5.2
Pago de impuestos	21.3	12.1	5.2
Derechos de los trabajadores	22.7	9.4	2.1

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM

Esto sugiere que en la medida en que las empresas crecen se hacen más conscientes de sus obligaciones laborales y cumplen las mismas por las repercusiones negativas que esto pueda implicar para las finanzas y el funcionamiento de las empresas. Asimismo, que en las empresas de menor dimensión económica hay que poner más énfasis para asegurarnos del cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Tabla No.25						
<i>Distribución de las Empresas por Formalidad de las Empresas y Nivel de Conocimiento según Leyes Laborales</i>						
	Empresas constituidas legalmente			Empresas no constituidas legalmente		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Salario mínimo de ley	45.5	47.1	7.5	29.4	47.1	23.5
Código laboral	42.8	44.4	12.8	23.5	41.2	35.3
Seguridad Social	42.8	46.0	11.2	23.5	29.4	47.1
Pago de impuestos	46.5	43.3	10.2	23.5	41.2	35.3
Derechos de los trabajadores	50.3	41.2	8.6	29.4	35.3	35.3

Las empresas formalmente constituidas tienen un mayor nivel de conocimiento que las que operan en la informalidad. En estas últimas, cerca de la mitad de las empresas (47%) dijo tener poco conocimiento sobre seguridad social, en tanto que poco más de un tercio de las empresas (35%) reportó un similar desconocimiento del código laboral, los derechos de los trabajadores y las obligaciones impositivas. Asimismo, las empresas con más años de funcionamiento en el mercado declararon tener más conocimiento de las leyes laborales que las empresas de menor edad.

En cuanto a la actividad empresarial, se observa que las empresas de los sectores de manufactura y servicios tienen mayor conocimiento sobre legislación laboral que las empresas del sector comercio, lo que se refleja en el hecho de que más de la mitad de las empresas en esos sectores reportó tener un alto conocimiento de dichas leyes. Alrededor de una de cada tres empresas de compra y venta de bienes, que a su vez reportaron mayor informalidad y menor dimensión económica, afirmaron que sus conocimientos sobre legislación laboral eran altos.

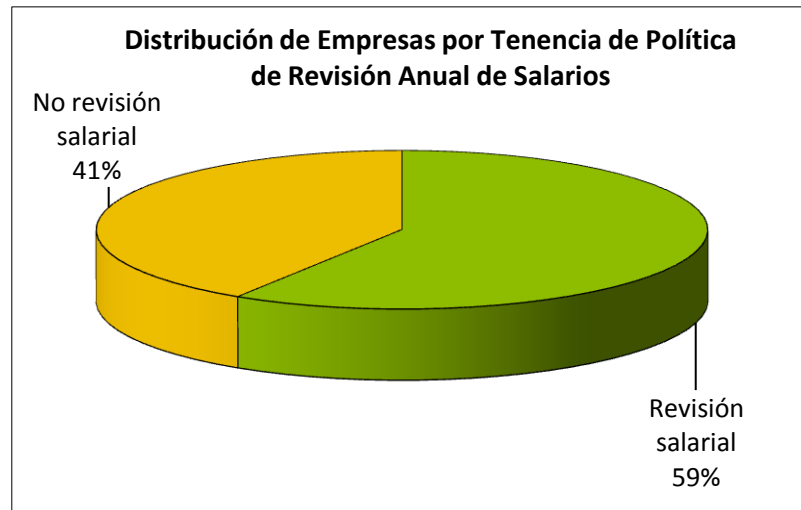
	Manufactura	Comercio	Servicios
Salario mínimo de ley	59.6	32.3	50.0
Código laboral	50.0	31.3	50.0
Seguridad Social	48.1	30.2	53.6
Pago de impuestos	51.9	33.3	57.1
Derechos de los trabajadores	55.8	36.5	62.5

En definitiva, la promoción del conocimiento de las leyes laborales permitirá un mayor cumplimiento de las mismas, en la medida en que empresarios y trabajadores sean conscientes de sus derechos y deberes.

2. Política Salarial

Como otro aspecto de interés se indagó sobre las políticas salariales vigentes en las empresas. Seis de cada diez empresas (59.8%) reportaron que realizan revisiones salariales a sus trabajadores todos los años, en tanto que un 41% declaró que no tienen políticas establecidas al respecto.

Más empresas del grupo C (67.7%), del sector servicios (67.3%) y de las formalmente constituidas (62.1%) aplican esta medida anualmente. Por su parte, casi la mitad de las empresas de los grupos A y B no



tienen como política salarial realizar revisiones de las remuneraciones a sus trabajadores anualmente.

Tampoco tienen esa política el 48.1% de las empresas manufactureras ni el 40.2% de las dedicadas al comercio ni el 32.7% de las empresas de servicios. Que en este último sector una mayor proporción de empresas (67.3%) estén aplicando políticas de revisión salarial anual apunta al interés de retener una mano de obra calificada en un sector en plena expansión, puesto que la economía dominicana está cada día más sustentada en el sector servicios.

Por otro lado, el porcentaje de empresas no formales que llevan a cabo revisiones de salario todos los años es apenas un 35.3%, lo que representa prácticamente la mitad del porcentaje de empresas formales que tienen esta política (62.1%). De igual manera, la revisión salarial anual parece ser práctica más común en las empresas de más de tres años (71.2%) que en las más jóvenes (53%).

En adición a la tenencia de una política salarial vigente en las empresas, quisimos conocer las motivaciones que subyacen detrás de la misma, por lo que indagamos las principales razones que provocan

aumentos salariales en las empresas. Encontramos que el cumplimiento de la ley es lo que principalmente obliga a los empresarios a realizar incrementos de salario, dado que tres de cada cuatro (77.7%) dijeron que lo hacen por esa razón. No obstante, un porcentaje significativo de empresas (47.9%) reveló que también tiene políticas establecidas para aumentos salariales independientemente de las modificaciones que se introduzcan en el salario por parte del Comité Nacional de Salarios del Ministerio de Trabajo. Otras empresas (36.4%) señalaron que los aumentos salariales se realizan por revisión o revalorización de puestos, en tanto que la antigüedad del empleado tiene menor relevancia (29.8%) para los incrementos salariales.

Un elemento que llama la atención es que muchas empresas dominicanas aún no han incorporado el establecimiento de metas a sus trabajadores y la evaluación del cumplimiento de los mismos como una modalidad de gestión de los recursos humanos y de eficiencia administrativa. Sólo el 28.1% de los empresarios indicó que ese era el indicador para los incrementos de salario en la empresa. Detrás de esto posiblemente subyace una ausencia de planificación estratégica con el establecimiento de objetivos claros para el futuro de la empresa y para la estructura operativa interna del negocio.

Tabla No.27 <i>Distribución de las Empresas según</i> <i>Razones de Aumento Salarial</i>	
Por ley	77.7
Por cumplimiento de objetivos	28.1
Por política establecida de la empresa	47.9
Por antigüedad del empleado	29.8
Por revisión o revalorización del puesto	36.4

No obstante, se evidencia que las empresas de mayor inversión tienen este indicador para la evaluación de sus trabajadores y, consecuentemente, para las modificaciones de sus remuneraciones. Tres de cada diez empresas del grupo C (30%) reportó que tiene una política de aumento salarial en función al cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa a sus trabajadores. Igualmente un grupo similar de empresas

que tienen inversiones hasta RD\$2MM maneja el mismo parámetro para los aumentos salariales, augurio positivo en la medida en que revela que pequeños negocios están incorporando modalidades de gestión que evalúan el rendimiento de los trabajadores en función a los objetivos de la empresa.

Tabla No.28			
<i>Distribución de las Empresas por Tipo según Razones de Aumento Salarial</i>			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C
Por ley	68.3	76.5	84.1
Por cumplimiento de objetivos	29.3	17.6	30.2
Por política establecida de la empresa	51.2	17.6	54.0
Por antigüedad del empleado	24.4	23.5	34.9
Por revisión o revalorización del puesto	29.3	29.4	42.9

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

Por un lado, debe destacarse que las empresas de comercio realizan sus incrementos salariales en función principalmente de lo que establece la ley, siendo pocas las empresas comerciales que consideran otros indicadores de política salarial como son el cumplimiento de objetivos o la revisión y revalorización de posiciones en la empresa. En estas empresas tiene un mayor peso la antigüedad de los trabajadores, así como las políticas a lo interno de cada comercio.

Tabla No.29			
<i>Distribución de las Empresas por Actividad según Razones de Aumento Salarial</i>			
	Manufactura	Comercio	Servicios
Por ley	85.2	78.6	71.1
Por cumplimiento de objetivos	55.6	14.3	28.9
Por política establecida de la empresa	55.6	39.3	55.3
Por antigüedad del empleado	48.1	32.1	13.2
Por revisión o revalorización del puesto	51.9	28.6	36.8

Por otro lado, las empresas manufactureras conjugan diversos criterios para aplicar sus incrementos salariales. Más de la mitad toman en consideración el cumplimiento de los objetivos establecidos a los

trabajadores, el desempeño de sus funciones en sus puestos de trabajo, así como la política interna de la empresa. El criterio de antigüedad del empleado fue la razón menos aducida por los propietarios como elemento que decide un incremento salarial.

Las diferentes políticas salariales que practican las empresas se deben traducir de manera efectiva en incrementos salariales para los trabajadores. Indagando en las empresas cuál había sido la práctica en los últimos doce meses anteriores a la encuesta se observó que siete de cada diez empresas (70.8%) habían realizado aumento de salarios por lo menos a algunos trabajadores.

Desagregando la información en función al monto invertido en las empresas se observa que siete de cada diez (68.7%) empresas del grupo C (con más de RD\$4MM en activos fijos y/o inventarios) han incrementado los salarios de todos o la mayoría de sus trabajadores en los últimos 12 meses, en tanto que sólo el 40.6% de las empresas del grupo A hizo lo mismo.

Cantidad de Trabajadores	Grupo A	Grupo B	Grupo C
Todos o a más de la mitad	40.6	62.5	68.7
Menos de la mitad o a algunos	16.3	12.5	11.5
A ningún trabajador	43.1	25.0	19.8
Total	100.0	100.0	100.0

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

Por el contrario, sólo un quinto de las empresas del grupo C (19.8%) no realizó aumentos salariales a ningún trabajador, siendo esa proporción mayor tanto en las empresas del grupo A (43.1%) como en las del grupo B (25%).

En general, los resultados de la encuesta apuntan a que el principal motivador para incrementar los salarios son las disposiciones que establece la ley. No obstante, la búsqueda o necesidad de retención de la fuerza laboral incide en que los empresarios decidan realizar aumentos

salariales aunque se observan marcadas diferencias entre las empresas entrevistadas. Por tanto, es importante tener un marco más diferenciador entre los montos de inversión para la clasificación de los diferentes tipos de empresas a fin de que los ajustes salariales sean coherentes con la dimensión económica de las empresas.

3. Percepción Empresarial sobre el Salario mínimo

La percepción del salario mínimo que tienen las empresas fue evaluada a partir del nivel de acuerdo o desacuerdo que mostraban los entrevistados en las empresas a un conjunto de enunciados que contenía la encuesta. Las opiniones son muy diversas.

Por un lado, casi la mitad de las empresas (49.3%) consideran que el salario mínimo es un buen parámetro para la contratación de los trabajadores, en tanto que el resto (50.7%) opina lo contrario. Por otro lado, un 87.3% de los entrevistados señaló que para conseguir trabajadores capacitados y responsables hay que pagar más del salario mínimo, lo que revela que la empresa tiene que invertir más para tener una fuerza laboral más cualificada dado que el salario no responde a las expectativas de esos trabajadores.

La situación de desempleo existente y las necesidades económicas de la mano de obra disponible se unen para que el 90.7% de los empresarios señale que los trabajadores están dispuestos a empezar a trabajar por un salario mínimo, a pesar de su precariedad para cubrir los gastos. Más aún, un 69.5% indicó que es fácil conseguir trabajadores por la remuneración mensual que establece el Comité Nacional de Salarios.

A pesar de lo anterior, casi la totalidad de los empresarios (91.5%) es consciente de que aquellos trabajadores que reciben un salario mínimo tienen dificultades para cubrir sus gastos, e incluso un porcentaje considerable (77.7%) de las empresas paga regularmente más que el salario mínimo de ley a sus trabajadores. No obstante, un grupo de empresarios (46.3%) señaló que algunas empresas pagan por debajo del salario mínimo a sus trabajadores, aunque más de la mitad (53.7%) estuvo en desacuerdo con esa aseveración.

Aún así, los trabajadores no renuncian frecuentemente por bajos salarios lo que refleja, por un lado, la necesidad de contar con cualquier

ingreso para hacer frente a los compromisos familiares, y, por otro lado, la baja calificación que tiene la mano de obra que no le permite obtener mayores salarios.

Tabla No.31 <i>Distribución de las Empresas por Nivel de Aceptación según Percepción de las Empresas sobre el Salario Mínimo</i>		
Expresiones	De acuerdo/ muy de acuerdo	En desacuerdo o muy en desacuerdo
Es fácil conseguir trabajadores por un salario mínimo	69.5	31.5
Los trabajadores están dispuestos a trabajar por el salario mínimo	72.3	27.7
Los empleados renuncian frecuentemente a sus puestos de trabajo por baja remuneración.	31.9	68.1
Para conseguir trabajadores capacitados y responsables hay que pagar más del salario mínimo	87.3	12.8
Muchos trabajadores aceptan empezar a trabajar por un salario mínimo	90.7	9.3
El salario mínimo es una buena medida para la contratación de los trabajadores	49.3	50.7
Los trabajadores que reciben un salario mínimo se les dificulta cubrir sus gastos	91.5	8.5
El salario mínimo de ley es alto para este negocio	38.9	61.1
La mayoría de las empresas de este tipo pagan salarios por debajo del mínimo de ley a algunos de sus trabajadores	46.3	53.7
Aquí pagamos regularmente más que el salario mínimo de ley a los trabajadores	77.7	22.3
Cuando aumentan el salario mínimo de ley la mayoría de las empresas despiden trabajadores	67.0	33.0

Un aspecto de aparente contradicción es, por un lado, que seis de cada diez empresas (61.1%) expresaron su desacuerdo con la afirmación de que el salario mínimo es alto para sus empresas, y sólo el 38.9% apoyó esta expresión. Pero, por otro lado, seis de cada diez (67%) respondió que la estrategia más usual cuando se aumenta el salario mínimo es el despido de trabajadores. Un tercio restante (33%) no está de acuerdo con esa aseveración. Esto puede estar relacionado con que el empresario debe

cubrir otros costos laborales, tales como seguridad social y provisiones para prestaciones laborales, tendiendo a reducir personal cuando se dispone un aumento salarial.

Al considerar aquellas expresiones a las cuales los empresarios afirmaron estar de acuerdo en función a la clasificación de las empresas se observa que casi todos (90%) piensan que el salario mínimo no es suficiente para que los trabajadores puedan cubrir sus gastos, independientemente del monto de inversión de la empresa. Más aún, ocho de cada diez empresas (86.4%) con una inversión mayor a los RD\$4MM afirmaron que regularmente pagan a sus trabajadores por encima del salario mínimo de ley. Lo mismo dijeron hacer el 71.9% de los entrevistados en las empresas del grupo B y el 68.5% de los encuestados en las empresas del grupo A.

Otro aspecto a destacar es que sólo un 30.2% de las empresas de más de RD\$4MM invertidos en activos fijos y/o inventarios expresó estar de acuerdo en que el salario mínimo de ley es alto para ese tipo de negocios. El 69.8% restante plantearon que estaban en desacuerdo o muy en desacuerdo con esa expresión. Una mayor proporción de empresas del grupo A (45.9%) y del grupo B (48.5%) dijeron que el salario establecido por ley es alto para sus negocios.

En cuanto a la expresión de que las empresas pagan por debajo del salario mínimo de ley a algunos trabajadores es revelador que una mayor proporción de empresas (57.7%) del grupo B (con inversión entre RD\$2MM y RD\$4MM) estuvieran de acuerdo con esta aseveración, en tanto que un 41.2% de las del grupo C y un 48.5% del grupo A opinen lo mismo. Esto sugiere que el rango tan reducido de la categoría del grupo B permite que algunos empresarios se acojan al salario mínimo correspondiente al grupo anterior a su clasificación, es decir a lo que establece la ley para empresas con activos fijos e inventarios hasta RD\$2MM.

Además se observa que una menor proporción de empresas del grupo C (62.8%) declararon estar de acuerdo con que un aumento salarial provoca el despido de los trabajadores, si comparamos con las empresas del grupo B (67.8%) y del grupo A (72.3%) que plantearon una respuesta similar.

Tabla No.32			
<i>Distribución de las Empresas que están de Acuerdo por Tipo según Expresiones sobre el Salario Mínimo</i>			
Expresiones	Grupo A	Grupo B	Grupo C
Es fácil conseguir trabajadores por un salario mínimo	67.6	75.8	68.7
Los trabajadores están dispuestos a trabajar por el salario mínimo	67.1	81.8	73.0
Los empleados renuncian frecuentemente a sus puestos de trabajo por baja remuneración.	34.7	30.3	30.2
Para conseguir trabajadores capacitados y responsables hay que pagar más del salario mínimo	86.7	93.9	85.4
Muchos trabajadores aceptan empezar a trabajar por un salario mínimo	95.6	90.9	87.5
El salario mínimo es una buena medida para la contratación de los trabajadores	46.0	69.7	44.7
Los trabajadores que reciben un salario mínimo se les dificulta cubrir sus gastos	94.6	90.7	89.4
El salario mínimo de ley es alto para este negocio	45.9	48.5	30.2
La mayoría de las empresas de este tipo pagan salarios por debajo del mínimo de ley a algunos de sus trabajadores	48.5	57.7	41.2
Aquí pagamos regularmente más que el salario mínimo de ley a los trabajadores	68.5	71.9	86.4
Cuando aumentan el salario mínimo de ley la mayoría de las empresas despiden trabajadores	72.3	67.8	62.8

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

Por otro lado, se aprecian importantes diferencias en la percepción sobre el salario mínimo en función a la actividad que realicen las empresas. Los propietarios de empresas manufactureras consideraron en mayor proporción que las empresas comerciales o de servicios que es más fácil conseguir mano de obra por un salario mínimo y que muchos trabajadores aceptan empezar a trabajar por el monto que establece la mínima

remuneración. No obstante, están de acuerdo en que para conseguir una fuerza laboral calificada se requiere pagar montos superiores al salario mínimo y que éste no satisface las necesidades de los trabajadores.

Tabla No.33			
<i>Porcentaje de las Empresas que están de Acuerdo por Actividad según Expresiones sobre el Salario Mínimo</i>			
Expresiones	Manufactura	Comercio	Servicios
Es fácil conseguir trabajadores por un salario mínimo	78.8	64.2	69.6
Los trabajadores están dispuestos a trabajar por el salario mínimo	80.4	70.9	67.3
Los empleados renuncian frecuentemente a sus puestos de trabajo por baja remuneración.	21.1	35.4	35.7
Para conseguir trabajadores capacitados y responsables hay que pagar más del salario mínimo	90.4	85.4	87.5
Muchos trabajadores aceptan empezar a trabajar por un salario mínimo	94.3	91.7	85.7
El salario mínimo es una buena medida para la contratación de los trabajadores	48.1	50.0	48.9
Los trabajadores que reciben un salario mínimo se les dificulta cubrir sus gastos	96.2	90.6	88.7
El salario mínimo de ley es alto para este negocio	31.3	43.7	37.5
La mayoría de las empresas de este tipo pagan salarios por debajo del mínimo de ley a algunos de sus trabajadores	47.8	50.6	36.9
Aquí pagamos regularmente más que el salario mínimo de ley a los trabajadores	84.6	73.2	78.6
Cuando aumentan el salario mínimo de ley la mayoría de las empresas despiden trabajadores	58.0	71.2	68.0

Por su parte, más empresas de servicio dijeron que los empleados renuncian frecuentemente a sus puestos de trabajo por baja remuneración. En tanto que más empresas comerciales que de otro tipo de actividad consideran que el salario mínimo es alto y un mayor porcentaje de estas

empresas están de acuerdo con la expresión de que cuando aumentan el salario mínimo se producen despidos en la mayoría de las empresas. También más propietarios de empresas comerciales que de otro tipo de empresas estuvieron de acuerdo con la expresión de que la mayoría de las empresas similares pagan salarios por debajo del mínimo de ley a sus trabajadores.

Es interesante señalar que el 80.4% de las empresas de manufactura están de acuerdo con que los trabajadores están dispuestos a trabajar por un salario mínimo, en tanto que menos empresas de servicio (67.3%) acogen esa afirmación. Esto puede sugerir que, por un lado, es más difícil conseguir trabajadores calificados por la remuneración que establece la ley para ofrecer servicios a una clientela cada vez más exigente y, por otro lado, que más personas están dispuestas a insertarse en actividades de transformación para así desarrollar capacidades que le permitan mejores calificaciones laborales en el futuro.

En términos generales, la percepción empresarial sobre el salario mínimo apunta a reconocer su limitada capacidad adquisitiva y su función como punto de partida de una contratación laboral, aún cuando sea necesario pagar más dinero para poder contratar a un personal mejor calificado.

III. FUERZA LABORAL EN LAS EMPRESAS

Este capítulo está dividido en tres secciones. Una primera sección presenta las características demográficas de los trabajadores, con información relacionada con sexo, edad, nivel de educación, estado civil y situación de dependencia de los trabajadores. Una segunda sección presenta las características laborales, en la cual se incluye información sobre antigüedad en la vida laboral, condiciones laborales, ocupación, jornada laboral y salarios percibidos por los trabajadores. La percepción que tienen los trabajadores en torno al salario mínimo de ley es analizada en la tercera sección, tomando en cuenta que dicha percepción puede diferir según el género, estado civil, número de dependientes y nivel de educación, entre otras características de los trabajadores.

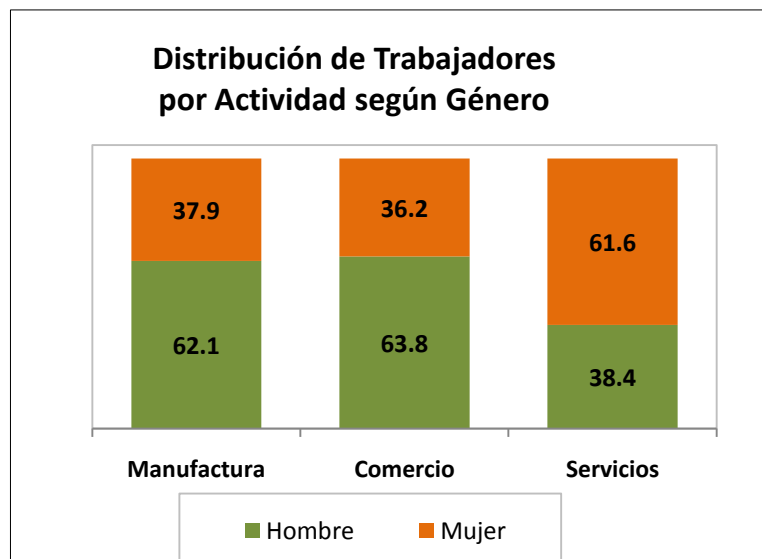
A. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

El perfil del trabajador que labora en las empresas de actividades no sectorizadas arroja luz de cuáles son las capacidades y la percepción que tienen estos trabajadores sobre sus condiciones laborales.

1. Género

La población entrevistada para este estudio estuvo compuesta por un 55.4% de hombres y un 44.6% de mujeres. Con respecto a la distribución por género de los trabajadores según la actividad de la empresa se

destaca que los hombres tienen una mayor participación en la fuerza laboral de las empresas comerciales y manufacturas, mientras que las mujeres están vinculadas en mayor proporción al sector de servicios.



Algunas actividades de las estudiadas tienen puestos de trabajo que son ocupados preferentemente por hombres, como es el caso de los colmados donde el 90.7% de los trabajadores son del género masculino, así como en el 81.4% de las estaciones de gasolina.

En relación con el monto invertido en las empresas no se presentan diferencias importantes, pues alrededor del 44% de la empleomanía es femenina y un 56% es masculina, indistintamente de las diferencias en la dimensión económica de la empresa.

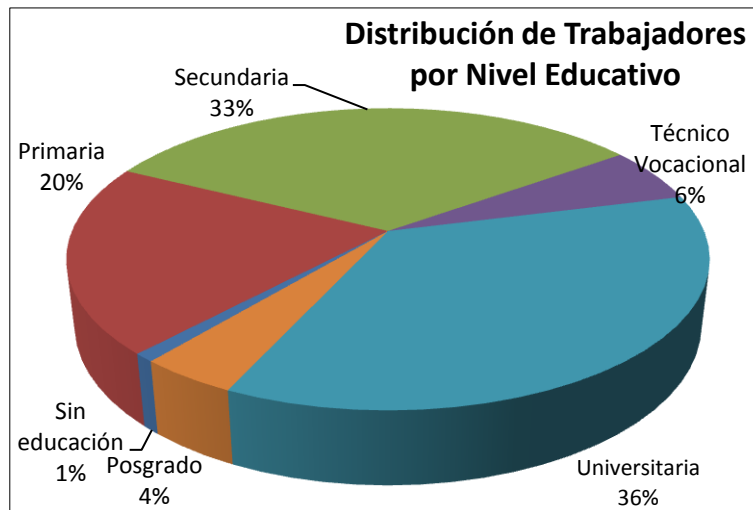
2. Educación

Diversos estudios han abordado la necesidad de incrementar las capacidades de la mano de obra dominicana y en esta investigación se ratifica dicho requerimiento. Más de la mitad de los trabajadores entrevistados (54%) tenían estudios secundarios o inferiores, en tanto que un 6% había recibido capacitación técnico vocacional. Sólo cuatro de cada diez trabajadores (40%) han realizado estudios universitarios y, de éstos, un 4% ha cursado estudios de postgrado.

Al desagregar estos datos por el tipo de empresas, se evidencia que independientemente

del monto invertido más de la mitad de la fuerza laboral tiene un nivel educativo como máximo de estudios secundarios, tanto en el grupo A (61.5%), en el grupo B (58.5%) como en el grupo C (49.7%).

La población con estudios universitarios, ya sean terminados o inconclusos, y con estudios de postgrado es alrededor de un tercio de la fuerza laboral total. Las empresas de menor inversión tienen una mayor cantidad de empleados con bajos niveles académicos, mientras que las empresas con mayor inversión han contratado más trabajadores con estudios superiores que en los otros tipos de empresas.



Esto revela que un mayor nivel de educación formal significa mayor desarrollo de competencias de los trabajadores y que los propietarios de las empresas con más capital captan esos recursos humanos más calificados para fortalecer la competitividad de sus negocios.

	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Total
Sin educación formal	1.5	-	0.9	0.9
Primaria	27.8	13.6	18.2	20.3
Secundaria	32.2	44.9	30.6	32.8
Técnico Vocacional	4.8	8.5	5.9	5.9
Universitaria	31.9	31.4	38.6	35.8
Postgrado	1.9	1.7	5.9	4.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

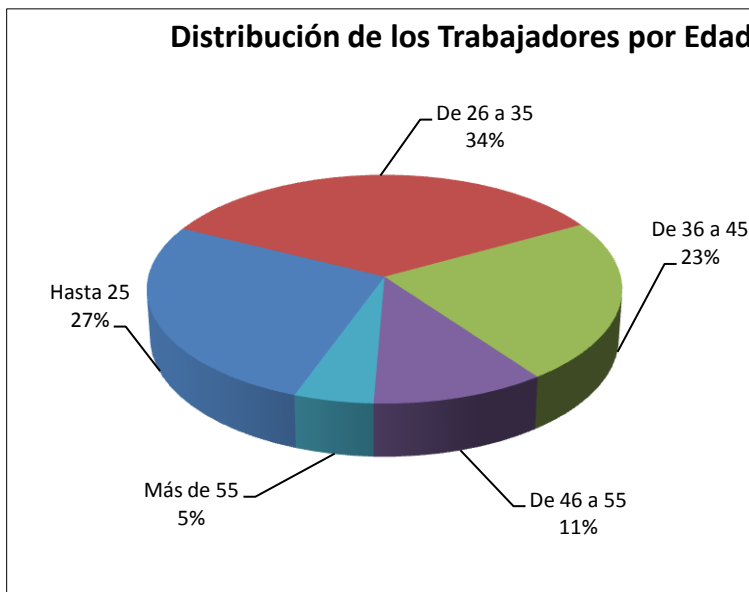
En cuanto a la actividad de las empresas, se observa que en el sector servicios se registró la contratación de personal con mayor calificación, evidenciado en que el 56.3% de su fuerza laboral tiene estudios superiores. Por el contrario, el sector comercio tiene menores requerimientos de conocimientos especializados y el 65.9% de su personal tenía estudios secundarios y primarios e incluso algunos no tenían educación formal.

	Manufacturas	Comercio	Servicios
Sin educación formal	0.4	1.3	1.0
Primaria	24.2	24.1	11.9
Secundaria	31.6	40.5	23.8
Técnico Vocacional	6.7	4.5	7.0
Universitaria	36.1	28.1	45.7
Postgrado	1.1	1.5	10.6
Total	100.0	100.0	100.0

Las reducidas barreras para la inserción laboral que tiene el sector comercial dan paso a una mayor concentración de trabajadores con baja calificación. De manera específica, más de la mitad de la fuerza laboral de los colmados sólo tenía estudios primarios al igual que en los negocios de expendio de bebidas. Tanto en el sector manufacturero como en el de servicios se requieren mayores conocimientos, ya sea a nivel técnico o como profesional, por lo que es más difícil la inserción en estos sectores para los trabajadores con menos capacidades.

3. Edad de los Trabajadores

Los trabajadores entrevistados para este estudio reportaron edades



comprendidas entre los 17 y los 77 años, siendo la edad promedio de 31 años. Esta dispersión en la distribución etárea evidencia la inserción laboral a temprana edad de una población joven sin estudios universitarios y, a la vez, pone de manifiesto la necesidad de continuar generando recursos para

una población envejeciente.

La población que trabaja en las actividades no sectorizadas es mayoritariamente joven, pues el 61% tiene hasta 35 años de edad, en tanto que un 23% tiene entre 36 y 45 años. Pocos trabajadores (5%) sobrepasan los 55 años y apenas un 11% está comprendido entre los 46 y los 55 años. Esto apunta a las preferencias del mercado donde hay más oportunidades de empleo para los más jóvenes.

Si analizamos las edades de los trabajadores en función a la dimensión económica de las empresas, se observa que en las del grupo B (con inversión entre 2 y 4 millones) predomina un personal más joven dado que el 76.2% de los trabajadores reportaron edades de hasta 35 años.

En ese rango de edades se encuentra el 62.2% de la fuerza laboral de las empresas del grupo A y el 58% de las del grupo C.

En el otro extremo, las empresas del grupo A y C tienen más trabajadores con edades superiores a los 45 años, representando el 14.8% y el 17.9%, respectivamente, en cada grupo. Apenas el 5.9% de la empleomanía de las empresas del grupo B pertenece a ese grupo etéreo. Lo anterior puede sugerir que, por un lado, un grupo de personas de más edad encuentran espacio de trabajo en las empresas con menos de RD\$2MM en activos fijos y/o inventarios. Por otro lado, que las empresas con una mayor inversión prefieren retener a empleados con más experiencia quienes, por tanto, son más añosos.

Tabla No.36			
<i>Distribución de los Trabajadores por Tipo de Empresa según Edad de la Fuerza Laboral</i>			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C
Hasta 25 años	28.9	39.8	23.2
De 26 a 35 años	33.3	36.4	34.8
De 36 a 45 años	23.0	17.8	24.1
De 46 a 55 años	8.5	5.9	12.7
Más de 55 años	6.3	-	5.2
Total	100.0	100.0	100.0

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

Además, que las empresas del grupo C tengan menos jóvenes en su fuerza laboral pudiera ser un indicativo de que hay menos oportunidades laborales en las empresas más grandes para la población joven, quienes se insertan con mayor facilidad en empresas de menor dimensión económica. También pudiera deducirse que las empresas del grupo C prefieren un personal con más experiencia, que haya trabajado antes y así tener un menor costo de aprendizaje con trabajadores muy jóvenes.

Tabla No.37			
<i>Distribución de los Trabajadores por Actividad de la Empresa según Edad de la Fuerza Laboral</i>			
	Manufactura	Comercio	Servicios
Hasta 25 años	25.7	31.2	22.2
De 26 a 35 años	36.4	34.2	33.4
De 36 a 45 años	24.2	23.9	20.9
De 46 a 55 años	10.4	7.5	15.2
Más de 55 años	3.3	3.3	8.3
Total	100.0	100.0	100.0

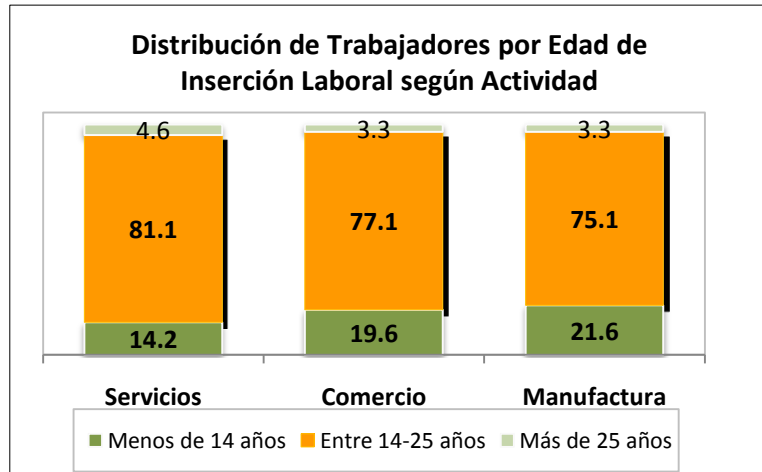
Por otro lado, el sector servicios tiene un personal más añoso en comparación con las empresas manufactureras o comerciales, lo que pudiera estar relacionado con más años de experiencia para el desempeño de sus funciones. El 23.5% de los trabajadores que laboran en empresas de servicio tienen más de 45 años, en tanto que sólo el 13.7% de los de manufactura y el 10.8% de comercio tienen edades similares. En el otro extremo, dos de cada tres trabajadores (65.4%) del sector comercio y un 62.1% de los de manufactura tienen hasta 35 años, mientras que ese grupo de edad representa el 55.6% de los trabajadores de servicios.

Las empresas manufactureras dan oportunidades de trabajo a muchos aprendices jóvenes, lo que pudiera guardar relación con la alta participación de este grupo de edad en esas empresas. Asimismo, las reducidas barreras de entrada para la inserción laboral en el sector comercial convierten a estos negocios en espacios por excelencia de primer empleo para muchos jóvenes.

4. Edad de inicio de vida laboral

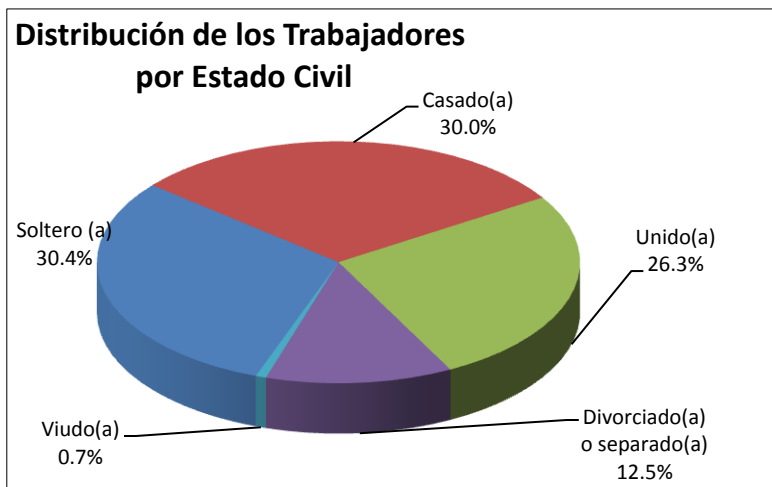
Otro aspecto de interés para esta investigación fue la edad en que inició la vida laboral de la fuerza laboral entrevistada. Siete de cada diez trabajadores (77.8%) se insertó en el mercado laboral con edades comprendidas entre 14 y 25 años, un 18.5% lo hizo con menos de 14 años y sólo el 3.7% sobrepasaba los 25 años.

Hay que destacar que las empresas manufactureras y comerciales acogen trabajadores a menor edad que las empresas de servicios. Entre los trabajadores entrevistados, aproximadamente uno de cada cinco dijo haber empezado a trabajar antes de los 14 años, ya sea en una actividad de manufactura (21.6%) o de comercio (19.6%). Es usual en este tipo de empresas que se incorpore una mano de obra muy joven en calidad de aprendiz de un oficio, en el caso de la manufactura, o de dependiente o mensajero quienes no requieren altos niveles de calificación para empezar a trabajar, como es el caso de los colmados.



5. Estado Civil y Dependientes

Al indagar el estado civil entre los trabajadores entrevistados se reportó que uno de cada tres (30.4%) estaban solteros y una proporción similar estaban casados. En calidad de unión libre vivía el 26.3% de los trabajadores, en tanto que un 12.5% estaban divorciados o separados. Apenas un 0.7% declaró que eran viudos.



Además del estado civil también se obtuvo información sobre el

número de personas que dependían de los trabajadores, encontrándose que pocos entrevistados (16.8%) declararon no tener responsabilidad con ninguna otra persona. De éstos, la mayoría no tenían ninguna relación de pareja.

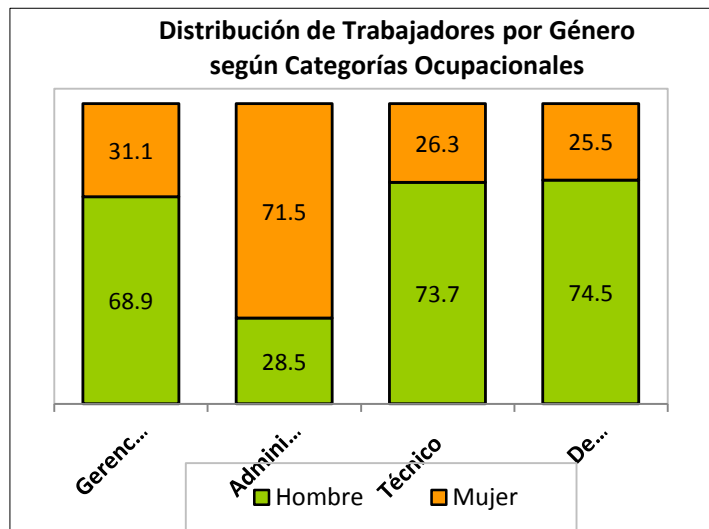
Por el contrario, seis de cada diez trabajadores (62.6%) indicaron que tenían de una a tres personas dependían de sus ingresos, en tanto que un 19.8% tenía de 4 a 6 dependientes. Un reducido grupo de trabajadores (0.9%) señaló que tenía que cubrir los gastos de 7 a 10 dependientes. Los casados y unidos reportaron tener a su cargo un mayor número de dependientes que los divorciados o separados.

B. CARACTERÍSTICAS LABORALES

Además de las características demográficas de los trabajadores también es importante conocer algunos datos vinculados a la vida laboral de los trabajadores, tales como ocupaciones, responsabilidades, antigüedad, tipo de contratación y jornada laboral.

1. Ocupación

La amplia diversidad de ocupaciones declaradas por los entrevistados se agrupó en cuatro categorías en función de la vinculación con áreas específicas de la empresa. Así, en la categoría de personal gerencial se incluyeron aquellos trabajadores que tomaban decisiones que incidían en la dirección de la empresa y del personal, tales como los gerentes, administradores, directores y encargados, entre otros. El personal administrativo incluye aquellos trabajadores que laboran en las áreas vinculadas a la planificación, control y evaluación de los procesos de la empresa. En este grupo están los subgerentes, subadministradores, contables, asistentes, secretarías, encargados departamentales, etc.



Como personal técnico se identificó a aquellos empleados que trabajan directamente en el proceso de producción, que ofrecen un servicio o que se encargan de la compra y venta de bienes. Esta categoría incluye, por ejemplo, a los panaderos, peluqueras, vendedores calificados, entre

otros. El personal de apoyo y obreros ofrecen soporte a las actividades de la empresa, tales como conserjes, mensajeros, seguridad, operario, etc. Es preciso señalar que dentro de esta última categoría se incluyeron los dependientes sin especialización que atienden a los clientes en los comercios, pudiendo ser fácilmente sustituidos porque sus funciones no implican especiales calificaciones.

En base a las categorías ocupacionales anteriores, los trabajadores entrevistados correspondieron al equipo gerencial en un 10.9%, un 39.8% al personal administrativas, un 18.1% eran técnicos y un 31.2% eran obreros y personal de apoyo.

En cuanto a la distribución de estas ocupaciones según el sexo de los trabajadores, se observa que más mujeres estaban vinculadas a las actividades administrativas, que a otros procesos de la empresa. Así, las mujeres representaban el 71.5% del personal administrativo, en tanto que sólo el 26.3% de los técnicos y el 25.5% del personal de apoyo eran féminas. Una proporción un poco mayor (31.1%) de las mujeres reportaron ocupaciones relacionadas con la dirección de la empresa que con la parte técnica o de soporte de las actividades de la empresa.

En base a lo anterior podemos inferir que, por un lado, la alta participación de la mujer en los procesos administrativos guarda relación con que algunos puestos de trabajo han sido tradicionalmente ocupados por mujeres, tales como cajeras, secretarias, asistentes administrativas y departamentales, entre otras. Por otro lado, que las mujeres van ocupando cada día más posiciones directivas en las empresas, acorde con el incremento de sus capacidades académicas donde cada día hay más mujeres realizando estudios superiores.

En relación con las actividades económicas de las empresas, se observa que en la estructura organizativa de los comercios el personal de apoyo y obreros tiene una mayor relevancia que en otros sectores. En efecto, el 43% de los trabajadores de negocios comerciales corresponde a este tipo de trabajadores, quienes representan el 18.2% de la mano de obra en las empresas de servicios y el 28.3% en las de manufactura.

Tabla No.38			
<i>Distribución de los Trabajadores por Actividad de la Empresa según Categorías Ocupacionales</i>			
	Manufactura	Comercio	Servicios
Personal Gerencial	8.9	13.8	8.9
Personal Administrativo	37.9	33.7	49.7
Personal Técnico	24.9	9.5	23.2
Personal de Apoyo	28.3	43.0	18.2
Total	100.0	100.0	100.0

En las empresas manufactureras y de servicios el personal técnico juega un rol más importante que en las empresas comerciales, por lo que constituye el 24.9% y el 23.2% de los trabajadores de dichas empresas, respectivamente, mientras que sólo representa el 9.5% en los negocios de compra y venta de bienes. En aquellas empresas dedicadas a ofrecer un servicio, por su parte, el personal administrativo tiene una fuerte incidencia. Más aún si consideramos que dentro de las empresas entrevistadas se incluyeron algunas dedicadas a actividades financieras, educativas y servicios profesionales, donde las labores de organización, planificación y control de los demás procesos requieren más personal.

Tabla No. 39			
<i>Distribución de los Trabajadores por Tipo según Ocupaciones de los Trabajadores</i>			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C
Personal Gerencial	14.4	15.3	8.4
Personal Administrativo	31.9	34.7	44.6
Personal Técnico	17.4	15.3	18.9
Personal de Apoyo	36.3	34.7	28.1
Total	100.0	100.0	100.0

Grupo A: empresas de menos de RD\$2MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

En la estructura organizacional de las empresas del grupo A y B los obreros y el personal de apoyo tienen una mayor participación que en las empresas del grupo C. Esto puede ser resultado de que empresas con más capital tienen una mayor inversión en tecnología para sus procesos, en

tanto que las empresas de menor inversión son más intensivas en mano de obra.

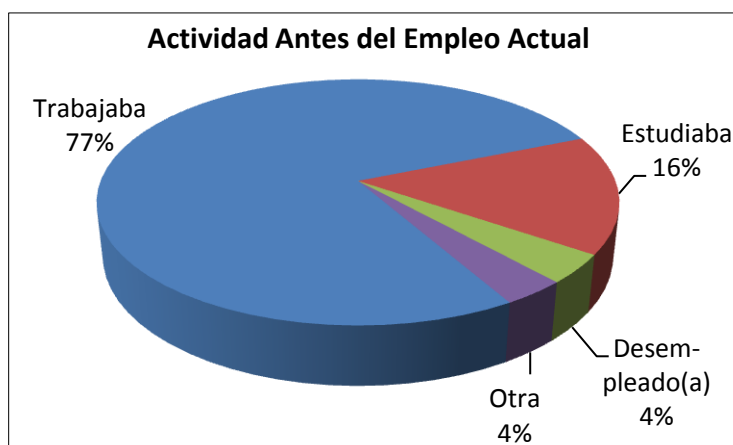
- **Responsabilidades del Trabajador**

Un tercio de los trabajadores (33.4%) reportó que en el desempeño de sus funciones tiene que supervisar a otros trabajadores, en tanto que un 66.6% no tiene ningún trabajador bajo su cargo. Las mayores responsabilidades recaen sobre el personal gerencial que casi en su totalidad reportó tener otros empleados bajo su mando para la coordinación de actividades de la empresa.

Más de un tercio del personal administrativo (37.6%), por su parte, indicó que tiene que supervisar a otros trabajadores como parte del desempeño regular de sus funciones en la empresa. Esta proporción es menor dentro de los técnicos, aunque algunos (30.9%) señalaron que tienen que indicar a operarios y personal de apoyo cuáles tareas deben realizar y supervisar su buen cumplimiento dentro de la empresa. Muy pocos trabajadores (7.6%) que corresponden a la categoría de obreros y personal de apoyo declararon que otra persona está bajo su responsabilidad directa.

2. Experiencia previa y antigüedad en el trabajo actual

Siete de cada diez trabajadores (77.1%) declararon que antes de trabajar en la empresa actual estaban trabajando en otro lugar, por lo que ya tenían experiencia previa en sus funciones. Sólo uno de cada seis (15.6%) indicó que estaba estudiando y apenas un 3.8% estaba desempleado antes del trabajo actual. Otro grupo reducido reportó que estaba dedicado a labores domésticas (2.5%), vivía fuera del país (0.7%) o tenía un negocio propio (0.2%).



Más trabajadores de los grupos A (80%) y B (83.9%) tenían experiencia previa antes de iniciar su trabajo actual, que la proporción de trabajadores del grupo C (74.4%) que había trabajado antes de su empleo actual.

Tabla No.40			
<i>Distribución de los Trabajadores por Tipo según Actividad Anterior al Trabajo Actual</i>			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C
Trabajaba	80.0	83.9	74.4
Estudiaba	15.2	8.5	17.2
Estaba desempleado	3.0	3.4	4.3
Otro	1.8	4.2	4.1
Total	100.0	100.0	100.0

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

Por el contrario, un mayor porcentaje (17.2%) de la mano de obra empleada hoy en las empresas del grupo C estaba estudiando, actividad a la que se dedicaban el 15.2% de los trabajadores del grupo A y apenas un 8.5% de la fuerza laboral del grupo B. Esto es coherente con la calificación educativa del personal empleado en las empresas con una inversión de más de RD\$4MM, las cuales tenían un personal más calificado que las empresas de menor tamaño.

Al analizar por sector económico encontramos que en las empresas del sector servicios (73.8%) y manufacturas (77.2%) el porcentaje de trabajadores que ingresaron provenientes del mercado laboral es ligeramente más bajo que en el sector comercio (79.7%).

Esto pudiera sugerir que el sector comercio prefiere contratar más personal con experiencia previa (aunque con menor nivel de escolaridad) que en el sector servicios y manufactura, sectores en los cuales existe un porcentaje mayor de empleados calificados.

Tabla No.41			
<i>Distribución de los Trabajadores por Actividad de la Empresa según Actividad Anterior al Trabajo Actual</i>			
	Manufactura	Comercio	Servicios
Trabajaba	77.0	79.6	73.8
Estudiaba	15.2	13.6	18.5
Estaba desempleado	5.6	4.3	1.7
Otra actividad	2.2	2.5	6.0
Total	100.0	100.0	100.0

Al indagar el lugar donde estaban trabajando antes los trabajadores entrevistados se registró que un 37% estaba empleado en una empresa comercial, un 31.5% en un negocio que ofrecía servicios y un 21.2% estaba en una empresa dedicada a la manufactura. Apenas un 4.3% proviene de un empleo gubernamental y unos pocos (2.7%) estaban vinculados a actividades de agropecuaria.

Regularmente los trabajadores con experiencia previa en un sector económico se insertaron en su mayoría en esa misma actividad, lo que indica que las capacidades adquiridas en otros empleos le favorecen para desempeñar sus funciones actuales.

Tabla No.42				
<i>Distribución de los Trabajadores por Tipo de Empresas según Antigüedad del Trabajador</i>				
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Total
Hasta un año	40.0	42.4	21.5	29.2
Desde 1 hasta 3 años	25.6	29.7	28.9	28.1
Desde 3 hasta 6 años	10.0	18.6	18.8	16.3
Desde 6 hasta 10 años	10.7	4.2	13.6	11.7
Más de 10 años	13.7	5.1	17.2	14.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Grupo A: empresas de menos de RD\$2MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

Con respecto al tiempo laborando en la empresa, más de la mitad de los trabajadores (57.3%) afirmó tener menos de tres años en la empresa y, de éstos, un 29.2% dijo que tiene menos de un año trabajando en su

empleo actual. Este dato revela una alta rotación de trabajadores, lo que apunta en dos direcciones. Por un lado, que la inversión que realiza la empresa en incrementar las capacidades de los trabajadores se pierde cuando éstos cambian de empleo y, por otro lado, las remuneraciones que reciben los trabajadores no les satisfacen lo que les impulsa a buscar otras oportunidades de trabajo.

No obstante, aproximadamente uno de cada cuatro trabajadores (26.5%) tiene más de 6 años en sus empleos actuales, situación que se evidencia más en las empresas del grupo C donde un casi un tercio de los trabajadores (30.8%) tiene ese tiempo laborando en dichas empresas.

	Manufactura	Comercio	Servicios
Hasta un año	22.7	34.7	27.8
Desde 1 hasta 3 años	28.6	30.7	24.2
Desde 3 hasta 6 años	19.0	15.6	14.9
Desde 6 hasta 10 años	16.7	10.3	8.9
Más de 10 años	13.0	8.8	24.2
Total	100.0	100.0	100.0

Si tomamos en consideración la actividad de la empresa se observa una empleomanía más antigua en las empresas de servicio que en las de manufactura o comercio. Un cuarto de los trabajadores que laboran en empresas que ofrecen servicios (24.2%) han estado vinculados a sus puestos de trabajo actuales por más de 10 años, en tanto que sólo el 8.8% de las empresas de comercio y el 13% de las manufactureras cuentan con una planilla de trabajadores con esa experiencia.

En otro orden de ideas, los contratos de trabajo que tenían las empresas con los trabajadores entrevistados era en calidad de trabajadores fijos en un 99.5% y apenas un 0.5% declaró que eran trabajadores temporales. Sólo las empresas con menos de RD\$2MM tenían trabajadores laborando bajo condiciones de temporalidad.

3. Jornada Laboral del Trabajador

Los trabajadores reportaron variadas jornadas de trabajo. Para algunos (20.4%) implica la obligación de trabajar cinco días a la semana, mientras que la mayoría (69%) tiene el compromiso de trabajar seis días a la semana. Algunos (9.8%) reportaron que van todos los días de la semana a trabajar y unos pocos (0.7%) tienen jornadas de trabajo de menos de cinco días.

Los empleados de comercio son quienes tienen una mayor carga laboral, ya que un 19.1% reportó que trabajan los 7 días de la semana. Sólo el 1% de los trabajadores de servicios y el 5.9% de los que están empleados en empresas manufactureras tienen un horario de trabajo similar. A lo interno del sector comercial, se reportó una jornada de trabajo más amplia entre los empleados de colmados y de supermercados.

Al considerar la información según el tipo de empresa clasificada por el monto invertido, se observa que una mayor proporción (19.6%) de trabajadores de empresas del grupo A tienen jornadas más intensivas de 7 días semanales que el porcentaje de trabajadores vinculados a las empresas del grupo B o C, con un 10.2% y un 5.2%, respectivamente, que declaró trabajar todos los días.

Asimismo, un 2% de los trabajadores de empresas comerciales declararon tener un horario rotativo, mientras que el 5% dijo que trabajaba en la tanda nocturna y un 93% en la tanda diurna. Una mayor proporción de trabajadores de empresas manufactureras (95.9%) y de servicios (98%) dijeron que trabajan en el horario diurno de sus empresas.

La información es coherente si desagregamos la jornada de trabajo en cantidad de número de horas trabajadas. Se observa que los trabajadores de empresas comerciales tienen jornadas semanales superiores a las 60 horas en mayor proporción (23.1%) que la cantidad de trabajadores empleados en manufactura (7.1%) o en servicios (3%) que expresaron trabajar tan intensamente cada semana. Incluso un 7.8% de los trabajadores entrevistados en negocios comerciales señaló que laboran más de 84 horas a la semana.

	Manufactura	Comercio	Servicios
Hasta 44 horas	18.2	6.8	43.0
Desde 44 a 60 horas	74.7	70.1	54.0
Desde 60 a 84 horas	6.7	15.3	3.0
Más de 84 horas	0.4	7.8	-
Total	100.0	100.0	100.0

Casi la mitad de los trabajadores que prestan servicios (43%) cumple una jornada regular de hasta 44 horas a la semana y el 18.2% de los que trabajan en empresas manufactureras tienen similar horario. Apenas un 6.8% de los trabajadores en empresas comerciales laboran la cantidad de horas que establece la ley como jornada regular de trabajo.

	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Total
Hasta 44 horas	15.6	9.3	26.3	21.3
Desde 44 a 60 horas	66.3	64.4	66.8	66.4
Desde 60 a 84 horas	8.9	23.7	6.2	9.1
Más de 84 horas	9.3	2.5	0.7	3.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;

Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y

Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

Es interesante observar que sólo uno de cada cuatro trabajadores que laboran en empresas del grupo C tienen jornadas regulares de hasta 44 horas semanales. Esta proporción es menor (9.3%) entre los trabajadores de las empresas del grupo B y del grupo A (15.6%). En conjunto se nota en el siguiente cuadro, que la tendencia general es que los trabajadores cumplan jornadas de entre 44 y 60 horas semanales, indistintamente de la dimensión económica de la empresa.

Al indagar sobre la cantidad de horas trabajadas a la semana según la ocupación de los trabajadores se registró que el personal gerencial y el

personal de apoyo realizan jornadas más intensas en comparación con los demás trabajadores. El 27.4% de los gerentes, administradores y encargados trabajan más de 60 horas a la semana. Dentro de esta categoría se incluyen a los administradores y encargados de supermercados, gasolineras y colmados, entre otras actividades, que abren sus puertas por más de 12 horas y, en algunos casos, hasta 24 horas diarias.

	Gerencial	Administrativo	Técnico	De apoyo
Hasta 44 horas	7.5	29.0	28.6	11.9
Desde 44 a 60 horas	65.1	64.2	62.2	71.9
Desde 60 a 84 horas	14.2	6.0	9.1	11.3
Más de 84 horas	13.2	0.8	-	5.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Por su parte, sólo uno de cada diez trabajadores (11.9%) de la categoría de obrero y personal de apoyo cumple una jornada laboral de hasta 44 horas, como establece la ley. La mayoría (71.9%) trabaja entre 44 y 60 horas a la semana, mientras que un 16.3% dedica al trabajo más de 10 horas diarias si consideramos que reportaron jornadas semanales superiores a las 60 horas e incluso en el 5% de los casos de más de 84 horas en una semana regular de trabajo.

La sobre jornada reportada por los trabajadores debe llamar la atención en relación con el cumplimiento de lo establecido en el Código de Trabajo, donde la Ley 16-92 plantea que la jornada semanal no puede exceder de 44 horas y la diaria de 8 horas. Además indica que las jornadas extraordinarias solamente deben realizarse cuando sea imprescindible para evitar una grave perturbación al funcionamiento normal de la empresa y, en ese caso, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta horas trimestrales.

Los propietarios de empresas comerciales reportaron altos niveles de desconocimiento de los aspectos legales de la contratación de los trabajadores, como se indicó anteriormente. Esto pudiera estar incidiendo

en las violaciones a la jornada laboral semanal establecida por la ley, lo que debería ser supervisado más estrechamente para su cumplimiento. La regularización de esta situación implicaría que las empresas de comercio tendrían que contratar más personal para ofrecer sus servicios durante más de 12 horas, lo que tendría un efecto en la reducción de los altos niveles de desempleo del país.

C. PERCEPCIÓN SOBRE EL SALARIO

Uno de los objetivos nodales de esta investigación era conocer la percepción que tienen los trabajadores sobre los salarios que devengan así como sobre el salario mínimo.

1. Percepción sobre el salario devengado

En conjunto, tres de cada cuatro trabajadores entrevistados consideran que el salario que reciben no satisface sus necesidades (30.8%) o apenas le permite cubrir sus gastos básicos (43.6%). La percepción de precariedad salarial es más intensa entre los hombres, cuando un 32.6% dijo que el salario no cubría sus necesidades básicas. Un porcentaje menor de mujeres (28.6%) expresó lo mismo.

Dentro del grupo de mujeres, un 4.2% considera que el salario le permite vivir una vida desahogada, en tanto que un 19.3% señaló que lo que gana le permite cubrir los gastos personas y de su familia. Los hombres, por su parte, expresaron en mayor proporción (24.9%) que sus salarios satisfacen sus necesidades, mientras que un 2.4% indicó que puede llegar una vida desahogada con el salario que perciben regularmente.

Tabla No.47		
<i>Distribución de los Trabajadores por Género según Percepción sobre su Salario</i>		
	Mujer	Hombre
Lo que gano me permite llevar vida desahogada	4.2	2.4
Lo que gano me permite cubrir mis gastos	19.3	24.9
Lo que gano apenas me da para cubrir mis gastos	47.9	40.1
Lo que gano no cubre mis necesidades básicas	28.6	32.6
Total	100.0	100.0

El bajo nivel de educación limita las posibilidades que tiene el trabajador de acceder a mejores condiciones laborales, en términos de un mayor salario y, por consiguiente, de tener un mejor nivel de vida. En efecto, se observa una relación muy significativa entre el nivel educativo de los trabajadores y su percepción salarial. Quienes consideran que sus remuneraciones no les permiten ni satisfacer sus necesidades básicas están más representados entre los que no tienen educación formal (55.6%) o apenas han cursado estudios primarios (46.7%).

Tabla No.48 <i>Distribución de los Trabajadores por Nivel de Educación según Percepción sobre su Salario</i>						
	Sin educación formal	Primaria	Secundaria	Técnico Vocacional	Universitaria	Postgrado
Lo que gano me permite llevar vida desahogada			3.8	1.8	3.8	12.8
Lo que gano me permite cubrir mis gastos	33.3	17.3	19.9	17.5	26.7	35.9
Lo que gano apenas me da para cubrir mis gastos	11.1	36.0	44.8	54.4	47.5	28.2
Lo que gano no cubre mis necesidades básicas	55.6	46.7	31.5	26.3	22.0	23.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Sin embargo, en términos generales, a medida que el nivel de educación aumenta, cambia la percepción que tiene el trabajador en torno a su salario lo que puede ser un indicativo de que trabajadores con mejores niveles de educación perciben mejores remuneraciones. Así, de los trabajadores con posgrado, el 12.8% afirma que su sueldo le permite vivir de manera desahogada y un 35.9% afirmó que su salario le permite cubrir sus gastos. En el caso de los que tienen título universitario estos porcentajes fueron de 3.8% y 26.7%, respectivamente.

No obstante, es elevado el porcentaje de trabajadores con posgrado y estudios universitarios que admitió que su salario apenas le alcanzaba para los gastos (47.5% y 28.2%), respectivamente, siendo superior al de trabajadores sin educación formal que tienen una percepción similar (11.1%).

Asimismo, un poco más del 20% de los trabajadores con educación técnico vocacional, universitaria y de posgrado consideran que su salario no les alcanza para cubrir sus necesidades básicas, porcentaje que aunque elevado, es inferior al de los trabajadores con menor formación académica. Lo anterior puede ser un reflejo de que personal calificado está ocupando posiciones con salarios que no satisfacen sus expectativas, así como también que los niveles de especialización de la mano de obra no tienen una incidencia en mejoras significativas en las empresas por lo que no son debidamente valorados por los empresarios.

	Soltero	Casado	Unido	Divorciado	Viudo
Lo que gano me permite llevar vida desahogada	4.4	4.8	1.2	-	14.3
Lo que gano me permite cubrir mis gastos	22.2	28.7	17.3	18.2	28.6
Lo que gano apenas me da para cubrir mis gastos	46.4	41.2	40.9	48.8	28.6
Lo que gano no cubre mis necesidades básicas	27.0	25.3	40.6	33.1	28.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

La percepción de los trabajadores en torno al salario que devengan al momento de la encuesta no presentaba diferencias significativas según el estado civil, independientemente de que los trabajadores estén solteros o casados. En el caso de los trabajadores que han enviudado, un 14% se identificó con la frase de que su salario le permite vivir una vida desahogada, respuesta que expresó el 4.4% de los solteros, el 4.8% de los casados y apenas el 1.8% de los que están unidos. Los trabajadores que

viven en concubinato, así como los divorciados o separados, son los que tienen una peor percepción con respecto a su salario.

No existen diferencias muy marcadas entre la percepción de los trabajadores sobre sus salarios según la edad de los mismos, salvo en el caso de los trabajadores con más de 55 años. Estos tienen valoraciones en torno a su salario mejor que la de los trabajadores de menor edad. Tampoco se encontraron diferencias significativas en la percepción sobre el salario según el tiempo de antigüedad que tiene el trabajador laborando en la empresa.

Al analizar la percepción del trabajador según el tamaño de la empresa donde labora, se encontró que los trabajadores de las empresas de los grupos A y C hacen una valoración sobre su salario que es ligeramente superior a la que hacen los trabajadores de las empresas del grupo B.

Tabla No.50				
<i>Distribución de los Trabajadores por Tipo de Empresas según Percepción sobre su Salario</i>				
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Total
Lo que gano me permite llevar vida desahogada	3.0	2.6	3.5	3.2
Lo que gano me permite cubrir mis gastos	22.3	19.7	23.0	22.4
Lo que gano apenas me da para cubrir mis gastos	43.5	47.9	42.7	43.6
Lo que gano no cubre mis necesidades básicas	31.2	29.9	30.8	30.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias; Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.				

Estos resultados pudieran reflejar que los salarios pagados a los trabajadores no son suficientes para cubrir los gastos de los hogares, debido al elevado costo de la vida, y específicamente de los bienes alimenticios, servicios de transporte, combustibles, educación, vivienda y energía. También puede sugerir que las expectativas de un mejor nivel de

vida no son posibles de satisfacer con los salarios que actualmente se devengan en el mercado para muchos trabajadores.

2. Percepción sobre el salario mínimo

Con el interés de profundizar aún más sobre la percepción que tienen los trabajadores sobre los salarios se incluyeron algunas preguntas referidas a un contexto más general, no directamente a la situación personal de los trabajadores.

Apenas un 11% de los trabajadores dijeron estar de acuerdo o muy de acuerdo con la expresión de que el salario mínimo alcanza para cubrir las necesidades básicas. Nueve de cada diez trabajadores (89%) se mostraron en desacuerdo o muy en desacuerdo con ese planteamiento. No obstante, más de la mitad (63.7%) estuvo de acuerdo con que es una buena medida.

Esto sugiere que es el nivel de salario mínimo lo que preocupa a los trabajadores, independientemente de que trabajen en una empresa pequeña o grande, no el establecimiento del salario mínimo como tal. Esto se ratifica cuando se observa que sólo el 28.3% de los trabajadores estuvo de acuerdo con que el salario mínimo que se paga hoy permite vivir mejor en relación a lo que se devengaba en el pasado.

Analizando la percepción salarial de los trabajadores en función a la dimensión económica de las empresas en que laboran, es destacable el elevado porcentaje de trabajadores (73% y 71.8%, respectivamente) que laboran en empresas de los grupos A y B que se mostró de acuerdo con que las empresas de ese tipo pagan salarios inferiores al mínimo. Esto va acorde con el hecho de que el 18% de las empresas en este grupo son informales y que más de la mitad están en el sector comercio, donde predominaron los colmados.

Por otro lado, más trabajadores que laboran en los grupos A (12.6%) y B (12.2%) se mostraron de acuerdo con que el salario mínimo alcanza a cubrir sus necesidades básicas, lo que contrasta con el porcentaje más bajo de trabajadores que se mostró de acuerdo con esta expresión en las empresas del grupo C (8.9%), a pesar de que el salario mínimo fijado es superior en este último tipo de empresas. Esta aparente contradicción de estar más de acuerdo con el salario mínimo justo en el tipo de empresas

que tienen asignado el menor monto de remuneración puede ser un indicativo del bajo nivel de calificación de los trabajadores de este tipo de empresas, quienes tienen menos alternativas para insertarse en el mercado laboral en condiciones más favorables.

Tabla No.51				
<i>Porcentaje de los Trabajadores que están de Acuerdo por Tipo de Empresas según Expresiones sobre el Salario Mínimo</i>				
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Total
El salario mínimo alcanza para cubrir las necesidades básicas	12.6	12.2	8.9	11.0
Muchas empresas pagan por debajo del salario mínimo en este tipo de negocios	73.0	71.8	65.4	68.3
El salario mínimo que se paga hoy permite vivir mejor que lo que se ganaba antes	33.0	34.2	25.0	28.3
Es una buena medida que se fije un salario mínimo	63.0	74.3	62.0	63.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias; Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.				

Las percepciones en torno al salario mínimo no varían mucho con respecto al sexo del trabajador. La mayoría de los hombres (88.5%) como de las mujeres (89.7%) expresaron abiertamente su desacuerdo con el planteamiento de que el salario mínimo que se paga alcanza para cubrir las necesidades básicas. Asimismo, consideraron que muchas empresas pagan por debajo del salario mínimo en el tipo de negocios en que ellos trabajan. Seis de cada diez hombres y mujeres trabajadores plantearon que la fijación de un salario mínimo es una buena medida.

Por el contrario, las diferencias en los niveles educativos de los trabajadores y también en el número de personas que dependen de su salario, introducen variaciones en la percepción sobre el salario mínimo. Por un lado, se observa una alta correlación entre mayores niveles educativos y la percepción de que el salario mínimo no permite cubrir las necesidades básicas, lo que sugiere que los trabajadores con mayor

formación académica son más conscientes del bajo poder adquisitivo del salario mínimo.

Puede observarse como ninguno de los trabajadores con postgrado se mostró de acuerdo con que el salario mínimo permite a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas. De igual manera, los trabajadores con niveles más elevados de educación realizaron una mejor valoración del salario mínimo como medida básica del contrato de trabajo. El 82.5% de los que tiene postgrado opina que el salario mínimo es una buena medida, lo que casi duplica el porcentaje de trabajadores del grupo de menor nivel de educación que se mostró de acuerdo con dicho enunciado.

Tabla No.52						
<i>Porcentaje de los Trabajadores que están de Acuerdo por Nivel Educativo según Expresiones sobre el Salario Mínimo</i>						
	Sin educación	Primaria	Secundaria	Técnico Vocacional	Universitaria	Posgrado
El salario mínimo alcanza para cubrir las necesidades básicas	11.1	13.5	14.0	3.5	9.3	.
Muchas empresas pagan por debajo del salario mínimo en este tipo de negocios	87.5	73.5	74.8	80.9	60.2	42.2
El salario mínimo que se paga hoy permite vivir mejor que lo que se ganaba antes	55.5	27.2	36.6	22.8	22.7	17.0
Es una buena medida que se fije un salario mínimo	44.4	62.7	60.4	66.7	65.1	82.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

En adición a la percepción que tienen los trabajadores sobre el salario mínimo, también se indagó sobre el nivel de conocimiento que tienen sobre el Código Laboral y la ley de Seguridad Social, sobre los impuestos que le corresponden al trabajador y sus derechos.

En términos generales se observó un alto desconocimiento de los aspectos antes citados, si consideramos que cuatro de cada diez trabajadores dijeron tener poca comprensión de lo que establece el Código Laboral o la Ley de Seguridad Social. Sólo uno de cada cinco trabajadores aproximadamente dijo que tienen un alto discernimiento sobre estos aspectos que inciden en la contratación laboral.

No se presentan diferencias relevantes cuando se observan las respuestas por la ubicación geográfica de la empresa, lo que indica que los trabajadores de la capital y del interior del país adolecen de ausencia de comprensión de estos aspectos laborales. Asimismo, al desagregar la información por el tipo de actividad de la empresa, se revela un mayor desconocimiento entre los trabajadores del sector comercial en relación con los que están empleados en las actividades manufactureras o de comercio.

	Alto	Medio	Bajo	Total
Salario Mínimo de Ley	19.2	41.9	38.9	100.0
Código Laboral	16.7	42.1	41.2	100.0
Seguridad Social	16.7	39.9	43.4	100.0
Pago de Impuestos	18.3	38.2	43.5	100.0
Derechos de los Trabajadores	24.9	38.8	36.4	100.0

Al analizar las respuestas por el sexo del trabajador se encuentra que las mujeres tienen un mayor nivel de conocimiento que los hombres sobre todos los aspectos legales que guardan relación con su contrato de trabajo, tanto en cuanto a sus derechos laborales, a los descuentos impositivos y de seguridad social, como al salario mínimo que establece la ley.

	Mujer	Hombre
Salario mínimo de ley	21.1	17.6
Código laboral	18.5	15.2
Seguridad Social	20.1	13.9
Pago de impuestos	21.3	15.9
Derechos de los trabajadores	28.1	22.3

El nivel educativo de los trabajadores también es una variable que incide en el conocimiento que éstos tienen sobre sus obligaciones y derechos, pues en la medida en que tienen menos preparación académica desconocen más los aspectos legales que inciden en el contrato de trabajo.

Alrededor de siete de cada diez trabajadores que sólo han cursado estudios hasta el nivel primario tienen un bajo nivel de comprensión del salario mínimo de ley o de lo que establece el código Laboral y la Seguridad Social. Este porcentaje es apenas de un 16% entre los que han cursado estudios universitarios. Aunque la diferencia es significativa entre ambos grupos de trabajadores, llama la atención haya poca comprensión de estos aspectos laborales incluso entre los trabajadores con preparación universitaria.

Tabla No.55			
<i>Distribución de los Trabajadores por Nivel Educativo según Bajo Nivel de Conocimiento de Aspectos Laborales</i>			
	Educación Básica	Educación Media	Estudios Superiores
Salario Mínimo de Ley	71.7	44.7	16.0
Código Laboral	72.7	49.2	16.8
Seguridad Social	70.7	54.2	18.6
Pago de Impuestos	70.7	53.5	19.4
Derechos de los Trabajadores	65.4	44.2	13.4

Lo anterior apunta a la necesidad de realizar un plan de difusión de los derechos y deberes del trabajador y de las leyes que regulan las contrataciones laborales, pues un porcentaje considerable de empresarios como de trabajadores desconocen los mismos.

IV. EVALUACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

En adición a las informaciones recopiladas en las entrevistas a propietarios y administradores de empresas, así como a los trabajadores directamente sobre las percepciones que tienen acerca del salario mínimo, se incluye en este informe un análisis del salario mínimo legalmente establecido, a partir del poder adquisitivo del mismo, utilizando los indicadores de nivel de precios y costo de la canasta básica estimados por el Banco Central de la República Dominicana.

En primer lugar se analiza el poder adquisitivo que hoy día tiene el salario mínimo fijado en noviembre del 2009 (retroactivo a junio de ese año), dada la inflación acumulada a junio del 2010, que fue el momento de la encuesta. Luego se compara el salario mínimo con el costo de la canasta básica de consumo que calcula el Banco Central, como otra forma de evaluar el poder de compra del salario mínimo legalmente vigente para las empresas no sectorizadas.

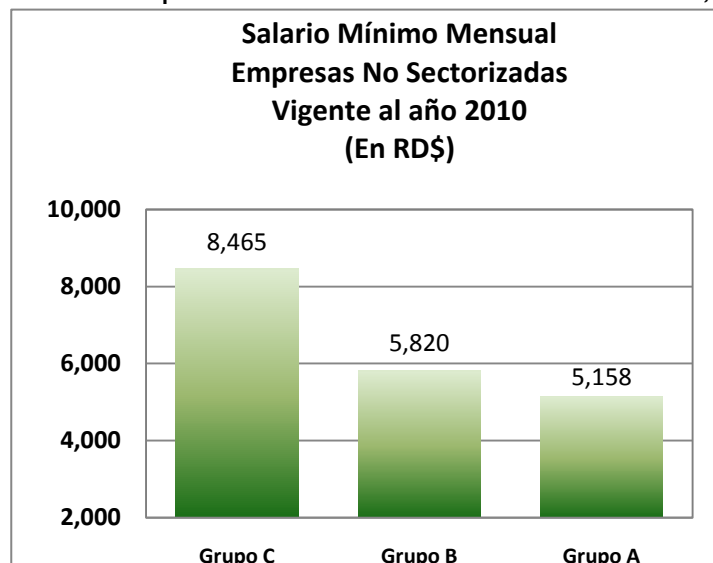
El Código de Trabajo establece una mínima remuneración que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por el trabajo que realizan en un período de tiempo específico (hora, día o mes), lo que se conoce como salario mínimo. El Comité Nacional de Salarios, organismo permanente con representantes del sector patronal, sindical y gubernamental y dependiente del Ministerio de Trabajo, fija las tarifas de salarios mínimos para los trabajadores de todas las actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquier otra naturaleza que se realizan en el país, así como la forma en que estos salarios deben pagarse. Dichas tarifas pueden ser de carácter nacional, regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional o exclusivamente para una empresa determinada.

De acuerdo a informaciones del Ministerio de Trabajo hay más de 15 salarios mínimos establecidos para trabajadores de sectores específicos. Los sectores para los cuales se ha establecido un salario mínimo incluyen entre otros, hoteles, casinos, restaurantes, bares, cafés, cafeterías, clubes nocturnos, pizzerías, pica pollos, negocios de comida rápida, chimichurris, heladerías y otros establecimientos gastronómicos no especificados;

Industria azucarera; asociaciones sin fines de lucro, dedicadas a la prestación de servicios de salud, rehabilitación y educación de personas con discapacidad; zonas francas industriales; zonas francas en áreas económicamente deprimidas; sector de la construcción y sus afines; operadores de maquinas pesadas en la construcción; operadores de maquinas pesadas en áreas agrícolas; trabajadores a destajo para los varilleros; trabajadores a destajo de albañilería; los plomeros del área de la construcción a destajo; carpinteros del área de la construcción; pintores del área de la construcción a destajo; electricistas del área de la construcción, entre otros.

Por su parte, para las empresas privadas no sectorizadas existen tres niveles de salario mínimo establecidos de acuerdo al valor de sus instalaciones o existencias, o a la suma de ambas. De acuerdo a la más reciente resolución del Comité Nacional de Salarios, de noviembre del 2009, el salario mínimo para estas empresas fue aumentado en un 15%, con retroactividad a junio de ese mismo año.

Para las empresas industriales, comerciales y de servicios, cuyas instalaciones o existencias, o ambas, no sobrepasen RD\$2MM el salario mínimo fue fijado en RD\$5,158.00. Para los trabajadores en empresas cuyas instalaciones o existencias



(o ambas) sea mayor a RD\$2MM pero menor a RD\$4MM, el salario mínimo fue fijado en 5,820; en tanto que para empresas que tengan más RD\$4MM en instalaciones o existencias (o ambas), se estableció un salario mínimo de 8,465.00 pesos⁶.

⁶ Para los trabajadores del sector público el salario mínimo es fijado mediante decreto del Poder Ejecutivo, habiéndose realizado el último ajuste en el 2008, cuando el salario fue fijado en RD\$5,118.00. Para el sector zonas francas el salario mínimo es de RD\$4,485.00

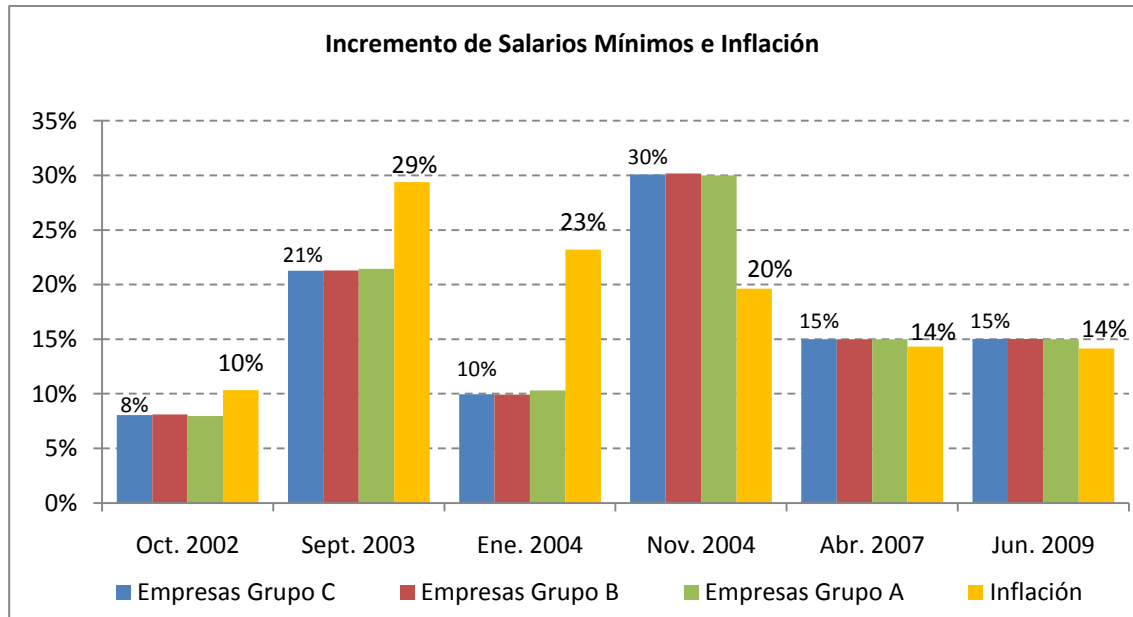
Las tarifas de salarios mínimos en cada actividad económica se revisan por lo menos una vez cada dos años, aunque en algunas ocasiones se han revisado hasta dos veces en un mismo año para incrementar el poder adquisitivo del salario ante los altos niveles de inflación registrados, tal como ocurrió en el año 2004.

El salario mínimo que se estableció en junio del 2009 refleja un incremento en valores nominales⁷ de un 15% en relación con el que estaba vigente a abril del 2007 y si

Tabla No.56			
Salario Mínimo Nominal Por Tipo de Empresas según Fecha de Modificación			
Fecha Aumento Salario Mínimo	Empresas Grupo C	Empresas Grupo B	Empresas Grupo A
Marzo 2001	3,415	2,345	2,075
Octubre 2002	3,690	2,535	2,240
Septiembre 2003	4,475	3,075	2,720
Enero 2004	4,920	3,380	3,000
Noviembre 2004	6,400	4,400	3,900
Abril 2007	7,360	5,060	4,485
Junio 2009	8,465	5,820	5,158

comparamos a marzo del 2001 se registra un aumento de un 148% en el salario mínimo nominal entre esos dos períodos. No obstante, al analizar la información de los aumentos salarios en función a su valor real se observa una pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo.

⁷ Salario mínimo nominal es el monto bruto que ganan los trabajadores, mientras que el salario mínimo real es el poder adquisitivo que tiene el valor devengado a precios de un período determinado.



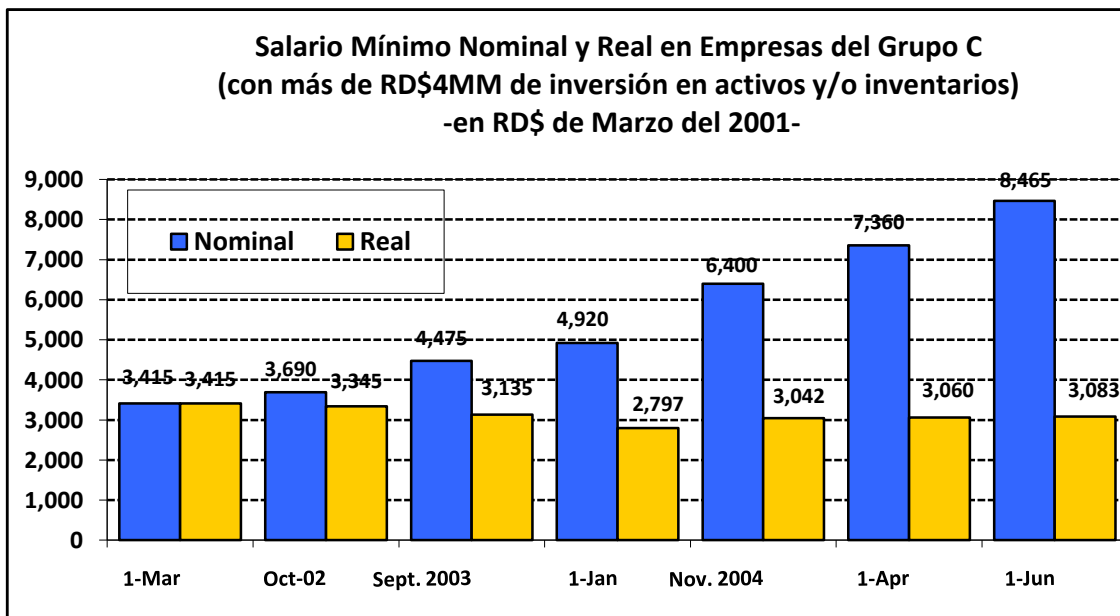
Luego de la crisis del 2003, el salario mínimo acumuló una importante pérdida de poder de compra debido al elevado incremento en los niveles de precios de la economía. A pesar de que en septiembre del 2003 los salarios mínimos se ajustaron en un 21%, dicho aumento no fue suficiente para compensar la pérdida en el poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores originada por la crisis bancaria.

Fecha Aumento Salario Mínimo	Empresas Grupo C	Empresas Grupo B	Empresas Grupo A
Marzo 2001	3,415.00	2,345.00	2,075.00
Octubre 2002	3,344.55	2,297.68	2,030.30
Septiembre 2003	3,135.03	2,154.24	1,905.54
Enero 2004	2,797.41	1,921.80	1,705.74
Noviembre 2004	3,041.63	2,091.12	1,853.49
Abril 2007	3,059.65	2,103.51	1,864.47
Junio 2009	3,082.92	2,119.62	1,878.52

Grupo A: empresas de menos de RD\$2 MM invertidos en activos y/o existencias;
Grupo B: empresas de entre RD\$2MM y RD\$4MM, y
Grupo C: empresas con activos y/o existencias superiores a RD\$4 MM.

Más aún, en noviembre del 2004 se incrementó el salario mínimo en un 30% con el interés de devolverle su poder adquisitivo, y se ha seguido reajustando conforme a la evolución de los precios. Pero, si comparamos con los salarios mínimos vigentes a marzo del 2001, el incremento de salarios de noviembre del 2004 sólo

permitió al trabajador tener un poder de compra equivalente al 90% de lo que tenía en marzo del 2001. En otras palabras, mientras que el salario mínimo entre marzo del 2001 y noviembre del 2004 se incrementó en 87%,



los precios se habían incrementado en un 110%.

Cuando se calcula el salario mínimo real en pesos del 2004, se revela que a junio del 2009 el

trabajador que devenga un salario mínimo tenía un poder adquisitivo superior en apenas un 1% al que tenía en noviembre del 2004, a pesar de que entre el 2004 y el 2009 los salarios mínimos en términos nominales se han incrementado en un 32%, independientemente del tamaño de la empresa.

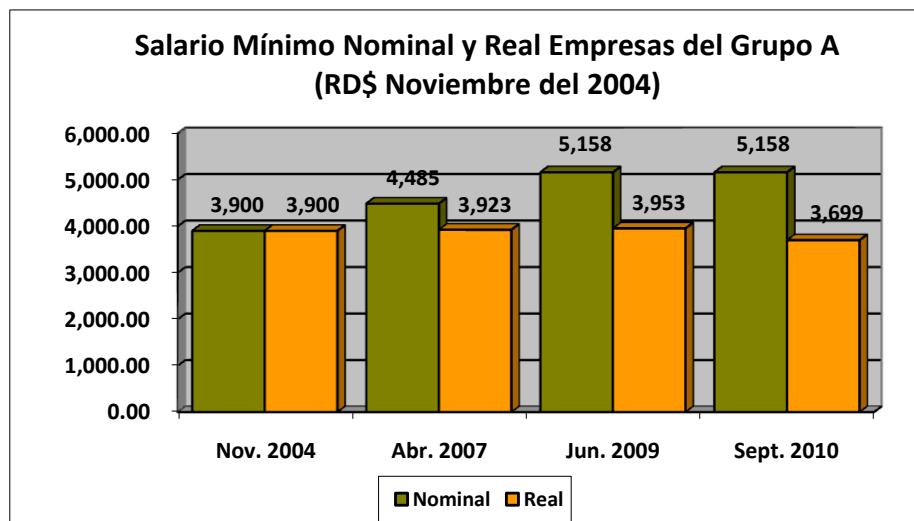
A septiembre del 2010, el monto del salario mínimo vigente tiene un poder adquisitivo aún inferior a lo que representaba en el momento de realizar el ajuste salarial en junio del 2009. En la actualidad, las empresas del grupo A, que tienen una inversión inferior a RD\$2MM, pagan un salario mínimo nominal de RD\$5,158, que en términos reales equivalen a RD\$3,699 en pesos de noviembre de 2004.

Como se evidencia, el monto de reajuste de dichos salarios generalmente no se realiza conforme al incremento en el nivel de precios de la

economía. Así, cuando se analiza el porcentaje en el cual se han aumentado los salarios mínimos con los incrementos en el índice de precios, se observa que los salarios se incrementan en un porcentaje

Tabla No.58
Salario Mínimo Real a Precios de Noviembre 2004 por Tipo de Empresas según Fecha de Aumento del Salario Mínimo

Fecha Aumento Salario Mínimo	Empresas Grupo C	Empresas Grupo B	Empresas Grupo A
Nov. 2004	6,400.00	4,400.00	3,900.00
Abr. 2007	6,437.92	4,426.07	3,923.11
Jun. 2009	6,486.88	4,459.97	3,952.67
Sept. 2010	6,071.08	4,174.09	3,699.30



menor que los precios, lo que representa un deterioro en el poder de compra de los trabajadores.

En efecto, si se tiene en cuenta que el último ajuste en el salario mínimo fue realizado con efectividad a junio del 2009, y que entre junio 2009 y septiembre 2010 los precios se han incrementado en un 6.85% se concluye que sería necesario ajustar el salario mínimo por un monto similar para que los trabajadores mantengan el poder adquisitivo que tenían al momento en que les fue ajustado su salario.

No obstante, este ajuste no sería suficiente para que estos trabajadores pudieran adquirir la canasta básica de consumo, la cual, según el Banco Central alcanza los RD\$8,714.50 para los hogares de más bajos ingresos.

En efecto, cuando se compara el costo de la canasta básica de bienes y servicios que estima el Banco Central, se concluye que el poder adquisitivo del salario mínimo pagado a los trabajadores de empresas no sectorizadas es bajo. Algunos renglones muchas veces generan erogaciones para los trabajadores por el pago de servicios que deberían ser más eficientes, tales como el transporte. Asimismo, muchos trabajadores pagan por educación privada para sus hijos, aunque sean reducidas cantidades, por las deficiencias en el sistema educativo público, aún reconociendo su mejoría en los últimos años.

El salario mínimo más alto, que pagan las empresas del grupo C (con instalaciones y/o existencias de más de RD4 MM), apenas permite a los trabajadores que lo devengan adquirir el 97% de la canasta de los quintiles de población de menores ingresos. Aquellos que laboran en empresas del grupo B (con instalaciones y/o existencias de entre RD\$2MM y RD\$4MM) y del grupo A (con instalaciones y/o existencias de menos de RD\$2MM) apenas pueden financiar el 66% y 59% de la canasta básica familiar, respectivamente.

Quintiles	Costo de la Canasta Familiar (a noviembre 2009)
Quintil I	8,714.70
Quintil II	12,886.97
Quintil III	16,722.42
Quintil IV	22,770.86
Quintil V	45,556.98
Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Central	

Esta comparación evidencia la limitada capacidad adquisitiva que tienen los salarios de los trabajadores que devengan el mínimo y, por consiguiente, las dificultades existentes en los hogares de estos trabajadores para adquirir la canasta básica de consumo de un hogar de bajos ingresos (quintil I de acuerdo al Banco Central) si sólo labora una persona en la familia.

En adición al análisis del poder adquisitivo del salario mínimo hay otras informaciones relevantes en relación con el monto recibido por los trabajadores mensualmente y los costos adicionales que incurre el empleador por disposiciones legales.

La ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social establece que todo trabajador dependiente o asalariado debe cotizar al Régimen Contributivo. El empleador contribuirá al financiamiento para el Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia y para el Seguro Familiar de Salud con un 70% del costo total, en tanto que el trabajador deberá cubrir el 30% de dicho costo. El empleador deberá cubrir el 100% del costo del seguro de Riesgos Laborales.⁸ Además, el empleador deberá aportar al INFOTEP un 1% del valor total de la nómina vigente.

Ante estas disposiciones legales, el trabajador que devenga un salario mínimo de RD\$5,158 recibe neto RD\$4,853.16, en tanto que al que le pagan RD\$5,820 termina recibiendo RD\$5,476.04. En el caso del salario mínimo de RD\$8,475, los descuentos aplicados, que constituyen un 5.91% del monto bruto, termina siendo RD\$7,964.72.

Esto indiscutiblemente es una limitación en la disponibilidad de recursos que tiene el trabajador para cubrir los gastos de la canasta básica. Es preciso señalar que dichos descuentos representan el aporte del trabajo para tener seguridad de cobertura en salud y un plan de pensiones en el futuro. Sin embargo, debemos recordar que sólo un 79.4% de las empresas declaró que sus trabajadores tienen cobertura del seguro de salud, y ese es un derecho que le asiste a todos los trabajadores. Esto puede implicar, por un lado, que en ocasiones se estén realizando los descuentos correspondientes a los trabajadores sin pagar la Tesorería de la Seguridad Social y, por otro lado, que no se estén realizando los descuentos

⁸ Artículo 14 de la Ley 87-01 del Sistema Dominicano de Seguridad Social.

correspondientes bajo contrataciones al margen de lo establecido por la ley, sin cobertura de salud y pensiones para los trabajadores.

Tabla No.60					
<i>Salario Mínimo Bruto y Neto de los Trabajadores según Tipo de Empresas</i>					
Valores en RD\$					
	Salario Mínimo Bruto	Descuentos de Ley			Salario Mínimo Neto
		AFP 2.87%	Seguro de Salud 3.04%	Total	
Grupo A	5,158	148.03	156.80	304.84	4,853.16
Grupo B	5,820	167.03	176.93	343.96	5,476.04
Grupo C	8,465	242.95	257.34	500.28	7,964.72

Fuente: Elaboración propia

Por el lado del empleador se generan gastos adicionales para el pago de los aportes de la Ley de Seguridad Social, lo que incrementa el valor del salario mínimo. Aquellas empresas del grupo C, que tienen un salario mínimo de RD\$8,465, aportan RD\$1,294.30 más por trabajador para los beneficios laborales de sus trabajadores, por lo que el monto que tienen que disponer mensualmente es de RD\$9,759.30 para cada trabajador que esté contratado por el salario mínimo. Dichos costos adicionales representan un 15.29% más del valor del salario mínimo establecido por ley. Además, deben pagar el 1% del valor total de la nómina para el pago de INFOTEP.

Tabla No.61						
<i>Costos Adicionales del Patrono sobre el Salario Mínimo según Tipo de Empresas</i>						
Valores en RD\$						
	Salario Mínimo	Costos Adicionales de Ley				Costo Final del Salario Mínimo
		AFP 7.1%	Seguro de Salud 7.09%	Riesgos Laborales 1.10%	Total	
Grupo A	5,158	366.22	365.70	56.74	788.66	5,946.66
Grupo B	5,820	413.22	412.64	64.02	889.88	6,709.88
Grupo C	8,465	601.02	600.17	93.12	1,294.30	9,759.30

Fuente: Elaboración propia

En definitiva el tema del salario mínimo tiene varias aristas que tienen que ser tomadas en consideración. Por un lado, el reducido poder adquisitivo del salario mínimo para los trabajadores y los bajos niveles de calificación de la mano de obra que incide en la productividad de la empresa, y por otro, las deficiencias en la provisión de servicios públicos que lleva a los trabajadores a demandar mayores ingresos que les permitan un nivel de vida decente. En el caso de los empleadores, el salario mínimo implica costos adicionales que aumentan el valor del recurso humano.

Más aún, algunos empresarios argumentan que el alto costo de la vida en la República Dominicana, que hace necesario pagar salarios mínimos altos, resta competitividad a la economía dominicana vis a vis nuestros competidores en la región centroamericana. Esto así ya que en algunos de esos países el salario mínimo que devengan los trabajadores, aunque inferior al que se paga en la República Dominicana, les permite tener un mejor nivel de vida, dado que el costo de la vida es inferior al que prevalece en el país. Ante esta situación consideramos de interés realizar una comparación entre los salarios mínimos nominales y reales en la región, a fin de incorporar en la política de ajuste salarial el potencial impacto que dichos ajustes pudieran tener sobre la competitividad de la economía dominicana.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis realizado agrupó a las empresas entrevistadas de acuerdo a su nivel de inversión y/o existencias, siguiendo una clasificación similar a la utilizada por el Comité Nacional de Salario. Se clasificaron como empresas del grupo A, aquellas unidades que reportaron tener menos de RD\$2MM invertidos en activos y/o existencias; el grupo B incluye a las empresas que afirmaron tener entre RD\$2MM y RD\$4MM y en el grupo C se incluyeron todas aquellas cuyos activos y/o existencias sobrepasan los RD\$4MM.

Este estudio arroja resultados interesantes relacionados al perfil de las empresas y sus trabajadores así como respecto a la política salarial y la percepción en torno a los salarios mínimos que estos tienen. Al respecto se pueden resaltar los siguientes hallazgos:

- El comercio constituye la actividad predominante de las empresas entrevistadas, independientemente de su nivel de inversión y/o existencias. En el grupo de empresas de mayor inversión, existe una mayor participación de empresas manufactureras mientras que el grupo A, donde están las empresas de menor inversión, prevalecen empresas de servicios que requieren menos capital.
- Pocas empresas componen el grupo B, lo que sugiere que el rango de clasificación utilizado (entre 2 y 4 millones) debería ampliarse para una mejor definición de las diferencias entre las empresas.
- Las empresas con altos montos de inversión tienen más años operando en el mercado en relación con las empresas de menor inversión.
- Las empresas más antiguas tienen más trabajadores que las más jóvenes, lo que indica que las empresas inician sus operaciones con una estructura pequeña, la cual va aumentando en términos de empleo e inversión a medida que la empresa crece.
- Las empresa de mayor número de empleados son más vulnerables a los ciclos económicos que las de menor tamaño y dicha vulnerabilidad es mayor en momentos de crisis.

- Las empresas que tienen un menor monto de inversión, que no están formalmente constituidas y que tienen menos trabajadores, tienen jornadas de trabajo más intensas, excediendo la jornada regular de 44 horas semanales.
- Las empresas comerciales registran una jornada de trabajo más larga, en tanto que la mayoría de las empresas del sector manufacturero y del sector servicios tienen una jornada de hasta 8 horas por día.
- Las empresas otorgan una mejor valoración a la calificación del personal gerencial y administrativo que a la del personal técnico u obrero, lo que pudiera estar reflejando el bajo nivel de calificación de la mano de obra en el país o el hecho de que las empresas prefieran contar con un personal gerencial y administrativo de mejor calificación, aunque su personal a nivel técnico u obreros no tenga una preparación similar.
- El hecho de tener mayores recursos o estar formalmente constituida no le garantiza a las empresas contar con personal de alto nivel de preparación en todos los niveles o categorías ocupacionales.
- El salario constituye la modalidad de pago más usual entre las empresas, independientemente del tamaño de la inversión, la actividad que realizan o la categoría de formalidad de las empresas.
- Los ajustes salariales en las empresas se realizan más para cumplir con la ley que por el cumplimiento de objetivos o antigüedad de los trabajadores o la revisión y revalorización de posiciones en la empresa.
- Las empresas manufactureras son las que más toman en consideración la antigüedad del trabajador y el cumplimiento de objetivos, mientras que las de servicios se rigen por las políticas establecidas en sus empresas para esos fines. Por su parte las empresas dedicadas al comercio se rigen por las disposiciones legales para aumentar el salario de sus trabajadores.
- Casi la totalidad de las empresas reconoce que el salario mínimo que pagan a sus trabajadores no les permite a éstos cubrir sus gastos.
- Si bien las empresas reconocen que el salario mínimo que pagan no es alto según el tipo de negocio que realizan, un 67% de las

empresas respondió que la estrategia más usual cuando se aumenta el salario mínimo es el despido de trabajadores.

- Las pocas oportunidades laborales y la baja calificación de la fuerza de trabajo contribuye a que los trabajadores acepten trabajar por un salario mínimo a pesar de que este no cubre sus gastos.
- La mayoría de las empresas reconoce que puede conseguir trabajadores dispuestos a trabajar por el salario mínimo, al mismo tiempo que afirman que para poder contratar a un personal mejor calificado, tienen que pagar más que el salario mínimo. Más aún, el 77% de las empresas afirmó pagar salarios por encima del mínimo.
- En las empresas con menores niveles de inversión (grupos A y B) predominan los hombres, en tanto que en las empresas del grupo C la distribución por género de los trabajadores es similar, siendo la población femenina ligeramente superior.
- El personal con mayor nivel de calificación labora en las empresas del grupo C, donde casi la mitad (46.9%) de los trabajadores entrevistados eran universitarios. Por el contrario, en las empresas de menor dimensión (Grupos A y B) tienen una mayor participación los trabajadores con educación primaria y secundaria. El sector servicios demanda un personal con mayor calificación que el sector comercio, donde los empleados tienen menores requerimientos de conocimientos especializados.
- El personal que labora en las empresas de menor inversión (donde un porcentaje elevado de empresas es informal) es más joven que el que trabaja en las empresas de mayor monto invertido. Esto puede sugerir que hay poco espacio en las empresas formales para empleo a población joven, quienes se insertan con relativamente mayor facilidad en el sector informal.
- A diferencia del sector servicio, que cuenta con un personal de mayor edad, las empresas manufactureras y comerciales ofrecen mayores oportunidades de inserción en el mercado laboral a jóvenes sin experiencia laboral previa.
- Los salarios pagados a los trabajadores, aún del más bajo nivel de calificación no son suficientes para que estos puedan cubrir sus gastos, debido fundamentalmente al alto costo de la vida.

- Con respecto al salario mínimo, si bien los trabajadores valoran como positiva su existencia, la mayoría afirma que el nivel de salario mínimo no les permite cubrir sus gastos. De aquí que es el nivel de salario mínimo y no el salario mínimo como tal lo que preocupa a los trabajadores, independientemente de que trabajen en una empresa pequeña o grande.
- Los trabajadores con mayor nivel de educación están más conscientes del bajo poder adquisitivo del salario mínimo, tanto en términos nominales como reales. No obstante estos reconocen también que el salario mínimo constituye una buena medida.
- El poder adquisitivo del salario mínimo vigente en la actualidad no llega a cubrir el costo de la canasta de consumo del quintil de más bajos ingresos.
- Considerando la inflación vigente a julio del 2010, es recomendable ajustar el salario mínimo para que los trabajadores mantengan el poder adquisitivo.

En base a los resultados de este estudio se han elaborado las siguientes recomendaciones:

- Es fundamental analizar con mayor nivel de profundidad las implicaciones que tiene para fines del diseño de políticas laborales la diversidad de criterios existentes (a nivel público y privado) para la clasificación de las empresas. Este análisis debe estar orientado a homogeneizar la clasificación existente a fin de que las políticas públicas orientadas al sector de la micro, pequeña y mediana empresa tengan el alcance y la efectividad esperada.
- Se requiere ampliar los rangos existentes en la actualidad para la clasificación de empresas para fijación de salarios mínimos a fin de que puedan quedar claramente establecidas las diferencias existentes entre las empresas más grandes y las más pequeñas.
- Existe la necesidad de fortalecer la preparación de la fuerza laboral dominicana, especialmente el personal técnico y personal de apoyo y obreros. Las valoraciones otorgadas a este personal por parte de las

empresas entrevistadas dejan ver que el mismo no tiene la competencia que amerita para el cumplimiento adecuado de sus funciones. Esto también se encontró al analizar el nivel educativo de los trabajadores, especialmente en las empresas de menor tamaño predomina un personal con un nivel educativo bajo lo que limita la productividad y competitividad empresarial dominicana.

- La promoción del conocimiento de las leyes laborales entre los empleadores y los trabajadores debe ser parte integral de la política laboral a fin de que éstos puedan reconocer sus derechos y deberes y con ello contribuir al mayor cumplimiento de las legislaciones vigentes.
- Es fundamental tener claramente establecidas las diferencias entre los diferentes tipos de empresas a fin de que los ajustes salariales sean coherentes con la dimensión económica de las empresas.
- Para la realización de los ajustes en los niveles de salario mínimo debe considerarse el impacto en el costo de la vida de la inflación, de acuerdo a la evolución del costo de la canasta básica de consumo.

Como conclusión general este estudio revela que los niveles de salario mínimo que se pagan en el país a los trabajadores que laboran en las empresas objeto de este estudio no son suficientes para cubrir el costo de la canasta familiar básica, lo que es reconocido tanto por los empleadores como por los trabajadores. Sin embargo, debido a la baja calificación de esta fuerza laboral aceptan trabajar devengando un salario que no les alcanza para cubrir sus necesidades básicas. Debido a la clasificación de empresas que se realiza para determinar los niveles de salario mínimo y a las diferencias existentes entre las empresas en cada grupo, muchas unidades productivas no están en condiciones de pagar un salario mínimo más elevado, y de hecho muchas empresas no cumplen con esta regulación. Sin embargo, se reconoce que el salario mínimo está asociado a bajo nivel de calificación laboral y que tener un personal mejor calificado implica pagar salarios superiores al mínimo.