

3

Hacia más empleos formales en la República Dominicana

A pesar del progreso socioeconómico que ha experimentado la República Dominicana en los últimos años, los niveles de informalidad laboral se han mantenido elevados. La alta informalidad implica que la mayor parte de la población carece de protección social, dejando a muchos ciudadanos en situación de vulnerabilidad ante fenómenos como la pandemia del coronavirus (COVID-19). Más allá de los efectos específicos de la pandemia, la informalidad supone una barrera para un desarrollo inclusivo y productivo. La República Dominicana debe continuar haciendo esfuerzos para avanzar en una estrategia de formalización laboral, por varias razones. En primer lugar, la formalización es clave para ampliar el alcance del sistema de protección social y llegar a los grupos más vulnerables. En segundo lugar, deben reducirse las barreras a la formalización de las empresas, lo que puede tener un efecto positivo en el crecimiento de la productividad, la recaudación de impuestos y el aumento de las oportunidades comerciales, creando en última instancia oportunidades de empleo formal. En tercer lugar, la inversión en el desarrollo de competencias y la transformación de la estructura productiva son áreas de política clave que deben ayudar a generar mayores oportunidades de empleo formal, con mayor crecimiento de la productividad y mejores oportunidades de empleo para la fuerza de trabajo.

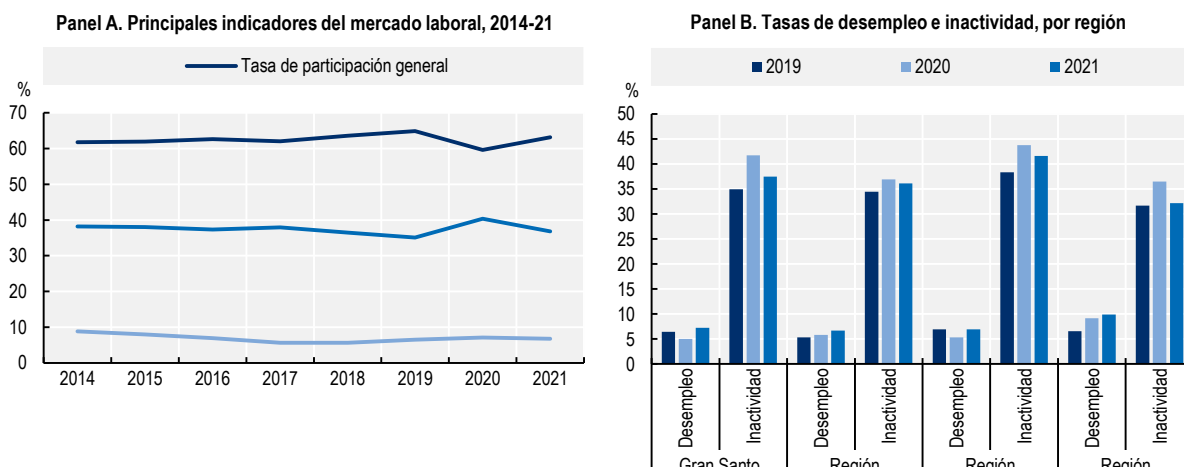
Introducción

La República Dominicana registró unas tasas excepcionales de crecimiento económico en la mayor parte de los años siguientes a la crisis económica de 2003 y 2004, pero estas no se tradujeron en unas mejoras similares de los resultados del mercado laboral. Entre 2010 y 2019, el país registró una tasa de crecimiento media del producto interior bruto (PIB) del 5.64%, un dato considerablemente superior a la tasa de crecimiento media del PIB en los países de América Latina y el Caribe (ALC) (1.23%) y las economías pertenecientes a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (2.1%) (Banco Mundial, 2022^[1]). Pese a este período de expansión económica, aquellos sectores que posibilitaron principalmente el crecimiento económico no generaron suficientes empleos de calidad, y la mayor parte de los trabajadores siguen concentrados en empleos y sectores con bajos niveles de productividad (véase la Evaluación Inicial de la Parte I). Aunque algunos indicadores laborales han avanzado, el mercado de trabajo dominicano todavía se enfrenta a profundos obstáculos estructurales que han limitado el impacto social de la expansión económica. La participación en el mercado laboral, por ejemplo, ha mejorado a lo largo de la última década, pero sigue siendo relativamente baja y presenta divergencias significativas entre los distintos territorios y grupos socioeconómicos (género, edad, nivel educativo e ingresos). Por ejemplo, las tasas de participación de las mujeres en la fuerza laboral aumentaron del 48.2% al 52.7% entre 2014 y 2019, pero todavía están muy por debajo de las de los hombres, del 75.9% y el 77.9%, respectivamente¹.

El mercado laboral de la República Dominicana continúa enfrentando desafíos de larga duración que se vieron agravados por los efectos del COVID-19. La evolución moderada, pero positiva, de algunos resultados del mercado laboral en la última década se vio perjudicada por la pandemia. La tasa de desempleo disminuyó del 8.8% al 6.5% entre 2014 y 2019, pero aumentó al 7.1% en 2020. La tasa de inactividad mejoró ligeramente, ya que se redujo del 38.2% en 2014 al 35.1% en 2019, pero volvió a subir al 40.3% en el año 2020¹ (Gráfico 3.1, Panel A). El efecto de la crisis del COVID-19 en los resultados del mercado laboral ha sido heterogéneo entre los distintos territorios y grupos socioeconómicos. Por ejemplo, la tasa de desempleo aumentó 0.5 puntos porcentuales en la región septentrional de la República Dominicana y 2.6 puntos porcentuales en la región oriental (Gráfico 3.1, Panel B). En cambio, disminuyó 1.5 puntos porcentuales en la región de Gran Santo Domingo y 1.6 puntos porcentuales en la región oriental, muy probablemente porque muchas personas no buscaron trabajo de forma activa durante la pandemia del COVID-19, con la consiguiente subida de la tasa de inactividad. Aunque varios de estos indicadores se recuperaron en 2021, a finales de ese año todavía no habían alcanzado los niveles previos a la pandemia.

La informalidad laboral, que continúa siendo un problema crítico y persistente, y constituye el principal tema de análisis del presente capítulo, es elevada en la República Dominicana y agravó los efectos de la pandemia del COVID-19 (al mismo tiempo que se vio agravada por estos). Las medidas de contención encaminadas a frenar los contagios afectaron de manera significativa a los mercados laborales de todo el mundo. El Gobierno dominicano puso en marcha varios programas de emergencia para mitigar los efectos de las medidas de confinamiento (p. ej., el Programa de Asistencia al Trabajador Independiente [Pa' Ti]). Pese a ello, la crisis tuvo un efecto mayor para los trabajadores del sector laboral informal, que no pudieron mantener sus medios de vida por causa de las medidas de confinamiento.

Gráfico 3.1. La crisis del COVID-19 tuvo un impacto heterogéneo en el mercado laboral



Nota: Panel A: Los datos de 2014 a 2021 se corresponden con el tercer trimestre de cada uno de los años en cuestión. En el presente gráfico, se utilizan los datos del 3T porque los de los trimestres primero y segundo de 2020 se recopilaban por teléfono durante la pandemia del COVID-19, y no mediante el método habitual de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

Fuente: Elaboración de los autores con base en BCRD (2022^[2]).

StatLink  <https://stat.link/zih7qo>

En el presente capítulo, se ofrece un análisis en profundidad de la informalidad laboral en la República Dominicana y se proponen áreas de acción que se consideran estratégicas para aumentar los niveles de formalidad del país. Este capítulo se divide en cuatro secciones. En la primera sección, se analiza la informalidad y sus efectos negativos en términos de falta de cobertura de la protección social, desde la perspectiva de las personas y los hogares. En la segunda sección, se examinan las barreras a las que se enfrentan las empresas a la hora de avanzar hacia la formalidad, lo que constituye un paso esencial para impulsar la formalización del mercado laboral, y la importancia de la transformación productiva a la hora de crear oportunidades de empleo formal. En la tercera sección, se analiza el impacto de los bajos niveles de productividad, que limitan el aumento de las tasas de formalización, y se hace hincapié en el desarrollo de competencias como un ámbito de política esencial para mejorar la productividad y la formalización. En la última sección, se presenta un conjunto de recomendaciones sobre políticas públicas para avanzar en una estrategia amplia de formalización laboral.

Debido a la informalidad, muchos trabajadores y hogares carecen de una cobertura de protección social adecuada

La informalidad es uno de los mayores obstáculos al desarrollo a los que se enfrenta la República Dominicana. El empleo informal es un fenómeno complejo y multidimensional que es, al mismo tiempo, causa y consecuencia de los bajos niveles de desarrollo (OCDE et al., 2019^[3]). El empleo informal erosiona la recaudación de impuestos, socava el crecimiento de la productividad y deja a una gran proporción de la fuerza de trabajo en situación de vulnerabilidad debido a la falta de protección social. El trabajo informal perpetúa los bajos niveles de productividad, las estructuras económicas poco sofisticadas, la baja cualificación de la fuerza de trabajo y la debilidad de las regulaciones e instituciones del mercado laboral. A su vez, todos estos factores contribuyen a la informalidad (Basto-Aguirre, Nieto-Parra and Vázquez-Zamora, 2020^[4]; OCDE, 2020^[5]). La elección de trabajar de manera informal puede deberse a un mercado de empleo formal excluyente o puede ser una decisión voluntaria en respuesta a los costos elevados y otras cargas de la formalidad (Jütting and De Laiglesia, 2009^[6]). Sin embargo, la informalidad también es una alternativa al desempleo, en especial en el caso de los sectores de baja productividad y los trabajadores poco cualificados. En este sentido, desempeña una función primordial en el alivio de la

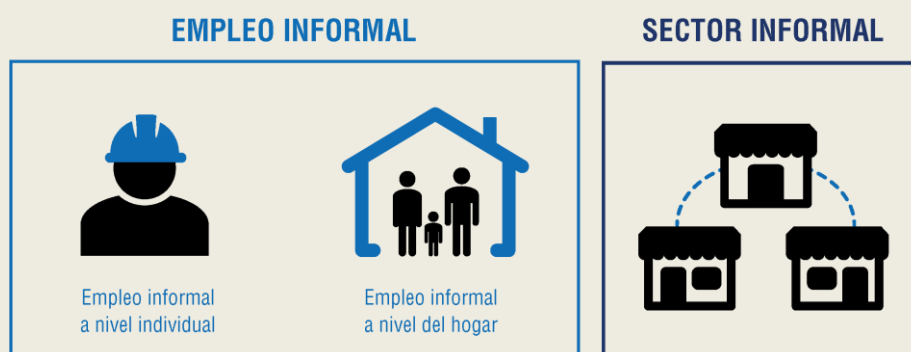
pobreza. El sector formal puede crecer al: 1) crear más empleos formales, 2) transformar empleos informales en empleos formales; y 3) destruir empleos informales.

En esta sección, se analiza el fenómeno de la informalidad y sus efectos en la limitación de la cobertura del sistema de protección social de la República Dominicana. La informalidad presenta numerosos efectos muy extendidos. Esta sección se centra en cómo la informalidad generalizada priva a grandes segmentos de la población del acceso a la protección social, con una incidencia mayor en las personas más vulnerables de la sociedad, y analiza la informalidad desde la perspectiva de las personas y los hogares, a fin de entender mejor las vulnerabilidades que genera. De hecho, la comprensión de las vulnerabilidades tanto de los trabajadores informales como de las personas a su cargo en el hogar es fundamental a la hora de repensar los mecanismos de protección social y de desarrollar una mejor focalización de las medidas. A lo largo de este capítulo, la definición de *empleo informal* se basa en la que utilizan la OCDE y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (OCDE, forthcoming^[7]; OIT, 2018^[8]), que toma en consideración la situación laboral de los trabajadores y clasifica a los trabajadores asalariados en función de las prestaciones laborales, y a los trabajadores independientes en función de las características y el sector de la unidad económica. Por otra parte, la definición del *sector informal* que se usa en el presente Estudio es la que propone el Banco Central de la República Dominicana (BCRD), que utiliza criterios a nivel empresarial para clasificar las unidades económicas como parte del sector formal o informal. Ambos conceptos se explican de manera pormenorizada en el Recuadro 3.1.

Recuadro 3.1. Nota metodológica sobre la definición y la medición de la informalidad

En qué consiste la informalidad y cómo se debe medir son cuestiones objeto de un amplio debate. Los países emplean diversos enfoques para medir la informalidad. La informalidad puede hacer referencia tanto al *empleo informal* como al *sector informal*.

Gráfico 3.2. Enfoques para la medición de la informalidad



Fuente: Elaboración de los autores.

i) Empleo informal

Este informe ofrece su propia definición de *empleo informal*. La metodología sigue el conjunto de criterios descritos en OIT (2018^[8]) y reproducidos en OCDE/OIT (2019^[9]). Los cálculos realizados para la República Dominicana toman como base los microdatos de la ENCFT de 2019, 2020 y 2021 (BCRD, 2022^[2]). La ENCFT ofrece información sobre el mercado de trabajo a través de encuestas de hogares, que reúnen información sobre el nivel de actividad económica y otros datos sociodemográficos, como las características de la población, de los hogares y de sus miembros. Esta definición de informalidad permite comparaciones con los datos de otros 13 países de ALC, que se incluyen, junto con países de otras regiones, en la base de datos sobre indicadores clave de la informalidad basados en las personas y sus

hogares (KILBIH) de la OCDE (OCDE, forthcoming^[7]). La base de datos KILBIH utiliza encuestas de hogares para ofrecer indicadores comparables y datos armonizados sobre el **empleo informal** y el bienestar de los trabajadores informales y las personas a su cargo. En este capítulo, se analiza la informalidad y su relación con la vulnerabilidad de los trabajadores informales y los miembros de sus hogares.

Empleo informal a nivel individual

Utilizando el trabajo como unidad de referencia, el **empleo informal** se determina en función de los criterios siguientes:

- En el caso de los empleados, se considera que un trabajo es informal cuando no está sujeto a la legislación laboral, la tributación de ingresos, la protección social contributiva ni las prestaciones laborales del país.
- En el caso de los trabajadores por cuenta propia y los empleadores, la situación de **empleo informal** la determina la naturaleza informal de la actividad.
- En el caso de los trabajadores familiares, todos los trabajos se clasifican en la categoría de **empleo informal** (p. ej., un miembro de una familia que trabaja en un negocio familiar sin una remuneración fija).

Empleo informal a nivel de los hogares

La medición de la informalidad en el plano de los hogares permite a los responsables de la formulación de políticas monitorear las vulnerabilidades de los trabajadores en la economía informal de una forma más eficaz, ya que pueden evaluar el modo en que esas vulnerabilidades se trasladan a las personas a su cargo y, por consiguiente, diseñar políticas específicas y diferenciadas para los hogares de distintas composiciones. Mediante esta clasificación del **empleo informal**, aparecen **tres categorías de informalidad de los hogares** (Cuadro 3.1): 1) hogares formales, donde todos los miembros del hogar que trabajan poseen un empleo formal; 2) hogares informales, donde todos los miembros del hogar que trabajan poseen un empleo informal; y 3) hogares mixtos, donde al menos uno de los miembros del hogar que trabaja posee un empleo formal y otro un empleo informal (OCDE, forthcoming^[7]).

Cuadro 3.1. Categorías de informalidad de los hogares

Composición de los hogares en términos de informalidad	
Formales	100% de los trabajadores empleados en trabajos formales
Informales	100% de los trabajadores empleados en trabajos informales
Mixtos	Al menos un miembro del hogar posee un empleo formal y otro un empleo informal

ii) Empleo en el sector informal

En este capítulo, se utilizan las estadísticas sobre el **sector informal** publicadas por el Banco Central de la República Dominicana (BCRD), junto con la Oficina Nacional de Estadística (ONE), para ilustrar las dimensiones del sector informal y, por tanto, sus niveles de empleo. Su definición del sector informal es una adaptación de la definición de la OIT (OIT, 2013^[10]) y tiene en cuenta la situación de la empresa en la que tiene lugar la actividad económica principal, así como el acceso de sus trabajadores a la seguridad social. En particular, una empresa se considera parte del sector informal si no cumple las condiciones siguientes: 1) estar inscrita en el Registro Nacional de Contribuyentes (RNC); y 2) llevar registro de las transacciones comerciales en libros contables que se puedan auditar. Estas estadísticas se calculan a través de la ENCFT². Cabe destacar que los principales indicadores del mercado laboral publicados por el BCRD se calculan tomando en consideración a todas las personas mayores de 15 años. Todas las cifras relacionadas con el **sector informal** que se presentan en este capítulo siguen dicha definición oficial, a menos que se indique lo contrario.

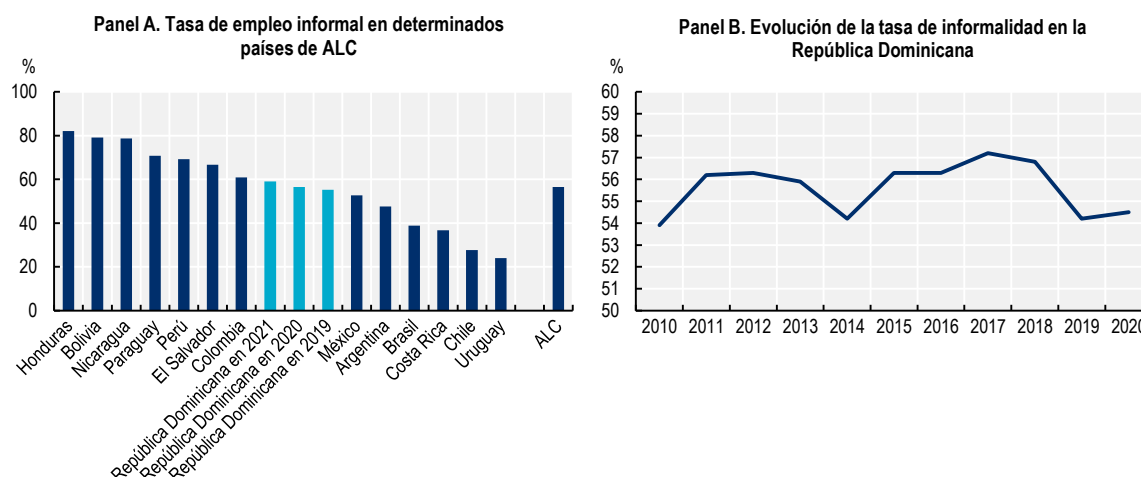
La informalidad laboral ha sido persistentemente alta y afecta de manera especial a la población más vulnerable

La mayoría de los trabajadores informales se encuentran atrapados en un círculo vicioso de vulnerabilidad y protección social inadecuada. El trabajo informal se asocia a unos ingresos reducidos o inestables, lo que impide a los trabajadores informales ahorrar, invertir en capital humano, cambiar a trabajos de mayor productividad o crear sus propias empresas formales, manteniéndolos de esta forma como trabajadores informales y, por consiguiente, vulnerables. Esto genera un círculo vicioso, una “trampa de vulnerabilidad”, que afecta a grandes segmentos de la población en la República Dominicana y otros países de ALC (OCDE et al., 2019^[3]). La mayoría de las personas que trabajan de manera informal carecen de la protección suficiente frente a diferentes riesgos a los que están expuestas, como las enfermedades o los problemas de salud, las condiciones de trabajo inseguras o la menor protección de sus derechos laborales, factores que se vieron agravados por la crisis del COVID-19 (OCDE, forthcoming^[7]).

El mercado laboral de la República Dominicana lleva décadas presentando unos niveles de informalidad persistentemente elevados. Además de las causas habituales de la informalidad, la República Dominicana presenta una serie de condiciones estructurales particulares que han posibilitado e impulsado la reproducción de este fenómeno en el país, por ejemplo, el subregistro de nacimientos, el bajo nivel educativo (Corbacho, Brito and Osorio Rivas, 2012^[11]) y los embarazos en adolescentes (PNUD, 2017^[12]).

En 2021, la tasa de empleo informal en la República Dominicana alcanzó el 59.0%, algo por encima del 55.3% de 2019. Esa cifra es considerablemente superior a las tasas de empleo informal de Brasil, Costa Rica y México, pero inferior a las del Estado Plurinacional de Bolivia (en lo sucesivo: Bolivia), El Salvador, Honduras y Perú. Dicha tasa de empleo informal es similar al promedio de ALC, del 56.5% (Gráfico 3.3, Panel A). Según los datos de la OIT, la tasa de empleo informal ha sido constantemente alta en la República Dominicana, por encima del 50% en la década de 2010 a 2020 (Gráfico 3.3, Panel B).

Gráfico 3.3. El mercado laboral de la República Dominicana presenta unos niveles de informalidad persistentemente elevados

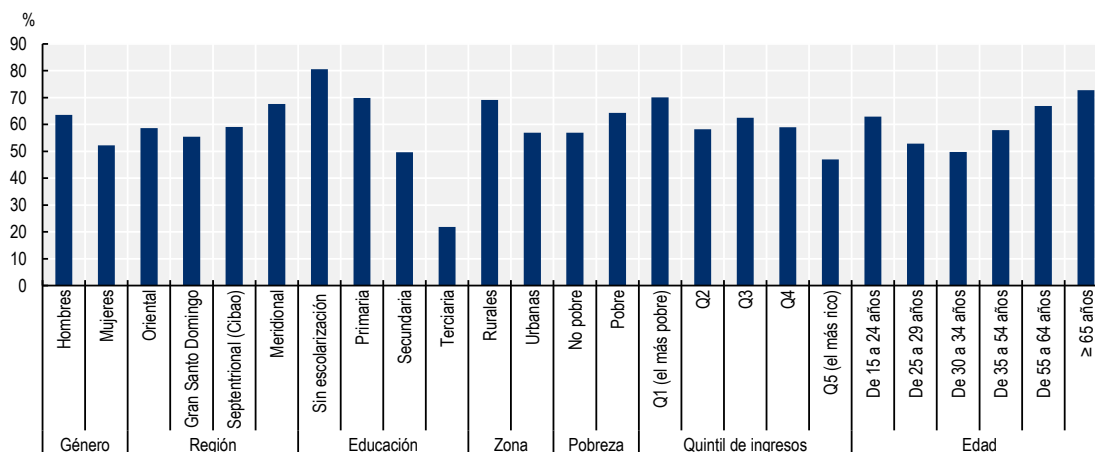


Nota: La media de ALC es el promedio no ponderado de determinados países de ALC. La estimación de la República Dominicana se corresponde con el tercer trimestre de 2019, 2020 y 2021.

Fuente: Panel A: Cálculos de los autores con base en la definición de empleo informal (OCDE, forthcoming^[7]; OIT, 2018^[8]), utilizando las encuestas de hogares de 2018 o el año más próximo disponible. Con fines de comparación y disponibilidad de microdatos en el momento del cálculo, las estimaciones de 2019 y 2020 de la República Dominicana utilizan la ENCFT del tercer trimestre (BCRD, 2022^[2]). Panel B: Cálculos de los autores con base en datos de la OIT (OIT, 2021^[13]).

Gráfico 3.4. La informalidad incrementa las vulnerabilidades de los grupos tradicionalmente desfavorecidos

Tasa de informalidad por características socioeconómicas, 2021



Nota: En este gráfico, se emplea la definición de informalidad de la OIT (OIT, 2013^[10]).

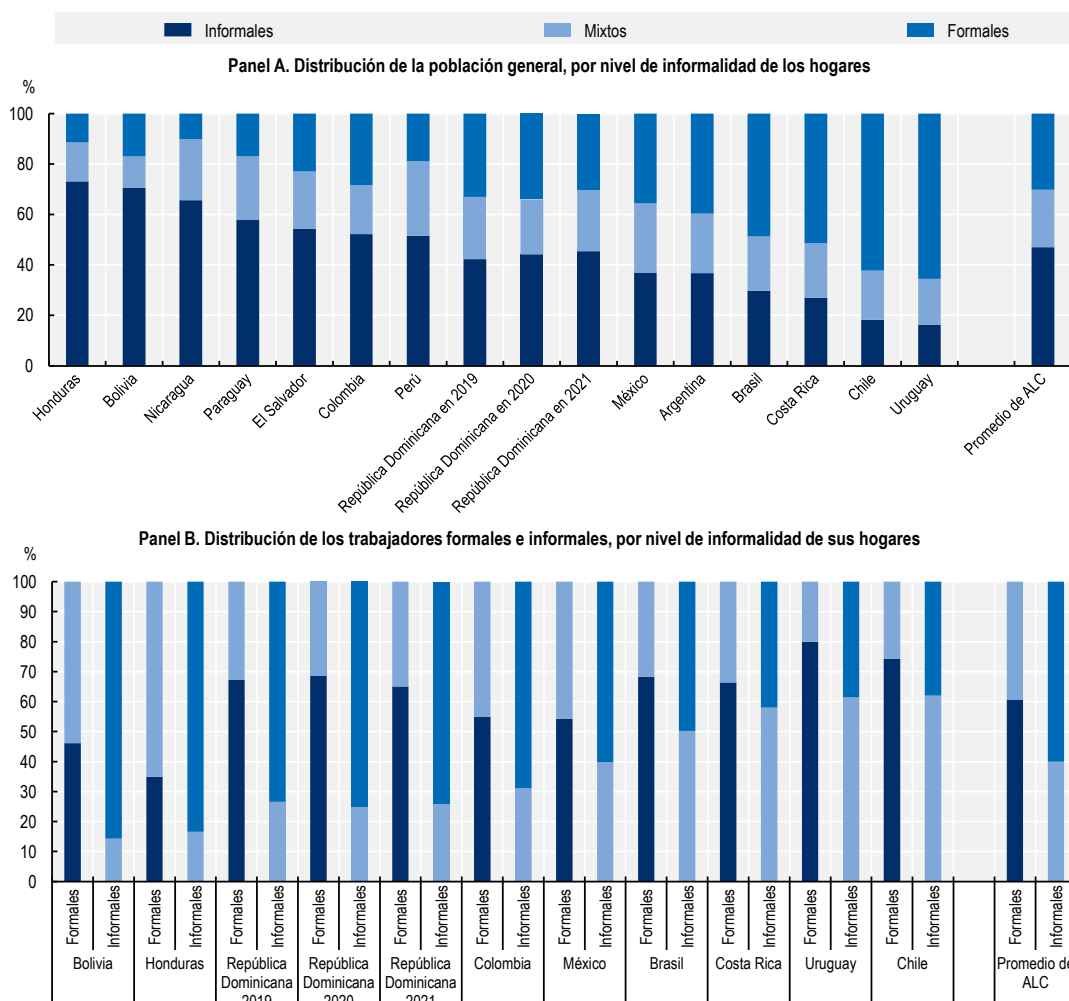
Fuente: Cálculos de los autores con base en (BCRD, 2022^[2]) (ENCFT 2022).

StatLink  <https://stat.link/4er1ka>

La informalidad laboral profundiza otras condiciones de vulnerabilidad asociadas a los ingresos, el nivel educativo, la ubicación, la edad y el género. La informalidad afecta con mayor frecuencia a personas que se enmarcan en el quintil de ingresos más pobre; aquellas personas que poseen un nivel educativo bajo; las poblaciones rurales, con una incidencia mayor entre las personas de las regiones septentrionales (Cibao) y meridionales de la República Dominicana; las cohortes más jóvenes y de mayor edad; y los hombres (Gráfico 3.4). En 2021, había una diferencia de unos 23 puntos porcentuales entre las tasas de informalidad del quintil de ingresos más pobre (70.5%) y el más rico (46.97%). De la misma forma, las personas sin estudios presentan unas tasas de informalidad del 80.5% aproximadamente, frente al 21.9% que se registra entre las personas que han recibido educación terciaria. En las zonas rurales, el empleo informal era del 69.1%, una cifra 12.19 puntos porcentuales por encima de la de las zonas urbanas (56.9%). Al mismo tiempo, las tasas de informalidad entre los trabajadores más jóvenes (62.9%) y de mayor edad (72.8%) fueron superiores al promedio de la población con edades comprendidas entre los 25 y los 55 años (53.51%). Por último, la informalidad afecta más a los hombres que a las mujeres, con unas tasas de informalidad del 63.6% y el 52.2%, respectivamente.

Casi la mitad de los dominicanos viven en hogares totalmente informales, con una especial incidencia en las zonas rurales y los grupos de ingresos bajos

Gráfico 3.5. Casi la mitad de los dominicanos viven en un hogar totalmente informal



Nota: Las estimaciones de los países de ALC seleccionados proceden de datos de 2018 o del año más próximo disponible. La media de ALC es el promedio no ponderado de determinados países de ALC.

Fuente: Cálculos de los autores con base en OCDE (forthcoming^[7]), utilizando la base de datos KILBIH. Con el fin de garantizar la comparabilidad y la disponibilidad de microdatos, las estimaciones de la República Dominicana correspondientes a 2019, 2020 y 2021 emplean la ENCFT del tercer trimestre (BCRD, 2022^[2]).

StatLink  <https://stat.link/t1fwio>

La incidencia de la informalidad laboral es mayormente heterogénea en los hogares dominicanos, lo que subraya la importancia de llevar a cabo un esfuerzo concertado por extender la protección social a los hogares más vulnerables, en especial aquellos donde todos los trabajadores son informales. En este sentido, el enfoque que se centra en los hogares para analizar la informalidad reconoce que un hogar totalmente informal es más vulnerable que uno donde existe al menos un trabajador formal. Un hogar mixto es menos vulnerable que uno totalmente informal porque las prestaciones que aporta la protección social contributiva suelen extenderse a los demás miembros del hogar (Recuadro 3.1). Conocer de manera precisa la composición de los hogares en lo que a la informalidad se refiere permite mejorar la selección de los destinatarios y la diferenciación de las políticas de protección social, de modo que

aborden las necesidades concretas y mitiguen las consecuencias negativas de la informalidad en el bienestar de las personas y los hogares (OCDE, forthcoming^[7]).

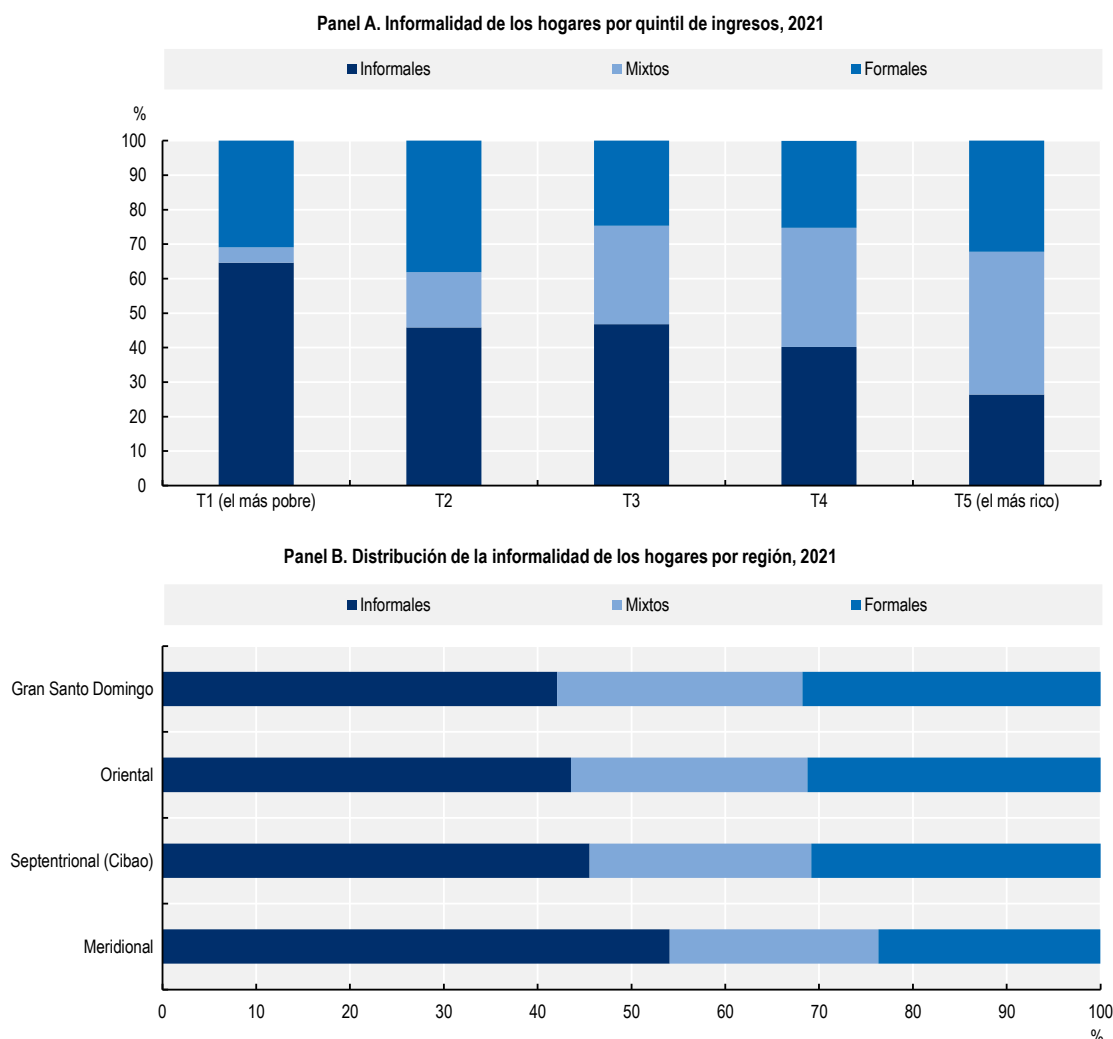
En la República Dominicana, casi la mitad de la población vive en hogares que dependen exclusivamente del empleo informal. En 2021, el 45.4% de la población vivía en hogares donde todos los trabajadores tenían trabajos informales, lo que representó un incremento de más de tres puntos porcentuales con respecto a 2019 y situó la proporción de hogares informales del país en un nivel similar al promedio de ALC (45%) y considerablemente por encima de algunos países de la región de ALC, como Costa Rica (27%) y México (37%). La distribución de las personas en los distintos tipos de hogares también indica una reducción de la proporción de hogares mixtos (del 25% al 24%) y un descenso de la proporción de hogares totalmente formales (del 33% al 30%) durante el mismo período (Gráfico 3.5, Panel A). Esto quiere decir que solo un tercio de la población dominicana vive en hogares totalmente formales. Además, tres cuartos de los trabajadores informales viven en un hogar totalmente informal, lo que los excluye de los sistemas contributivos de seguridad social (Gráfico 3.5, Panel B).

La mayoría de los hogares de bajos ingresos y rurales depende exclusivamente del empleo informal

Los hogares de bajos ingresos dependen principalmente del trabajo informal, lo que los sitúa en una posición de vulnerabilidad debido a que carecen de protección social contributiva. En la República Dominicana, en 2021, el 64.6% de las personas del quintil de ingresos más pobre vivía en un hogar que dependía completamente del empleo informal, frente al 26.4% que se registraba entre las personas del quintil de ingresos más rico. Asimismo, solo el 4.5% de las personas del quintil de ingresos más pobre vive en un hogar mixto, y el 30.1% vive en un hogar completamente formal. En cambio, el 41.4% y 32.2% de la población del quintil de ingresos más rico vive en hogares mixtos o completamente formales, respectivamente (Gráfico 3.6, Panel A). Cabe destacar que la informalidad no siempre es consecuencia de una situación de vulnerabilidad. De hecho, en ocasiones es el resultado de una decisión de evitar los costos laborales formales, como el pago de impuestos o las contribuciones a la seguridad social, entre otros (p. ej., los doctores con ingresos altos que deciden operar de manera informal). La informalidad de los hogares en el quintil más rico de la República Dominicana es un claro reflejo de esto, ya que un 26.4% de ellos son hogares informales y un 41.4%, hogares mixtos (Gráfico 3.6, Panel A).

Los hogares de las zonas rurales presentan unos niveles de informalidad considerablemente más altos. Hasta el 56.6% de la población de las zonas rurales vivía en un hogar totalmente informal en 2021, mientras que el 21.6% vivía en hogares mixtos y el 21.8%, en hogares formales. En cambio, ese mismo año, el 43.0% de las personas de las zonas urbanas vivía en hogares totalmente informales, mientras que un 25.2% vivía en hogares mixtos y un 31.8%, en hogares formales. La formalidad de los hogares constituye un asunto crítico en las decisiones de políticas, ya que la cobertura de las personas con un empleo formal que viven en hogares mixtos ayuda a extender la protección social a otros miembros de la familia. También existen diferencias considerables en la composición de los hogares informales entre las distintas regiones: el 54.1% de la población total de la región meridional vive en un hogar totalmente informal, frente al 42.1% de la población de Gran Santo Domingo. La mayor proporción de hogares mixtos se encuentra en la región oriental (25.2%) y en Gran Santo Domingo (26.2%) (Gráfico 3.6, Panel B).

Gráfico 3.6. Los niveles de ingresos y la ubicación geográfica también determinan el grado de informalidad de los hogares



Nota: Los datos de 2021 de la República Dominicana se corresponden con la ENCFT del tercer trimestre. Los quintiles de ingresos se crearon utilizando los ingresos de los trabajadores asalariados, los ingresos de los trabajadores independientes tanto de ocupaciones primarias como secundarias, y otros ingresos nacionales e internacionales derivados de la ENCFT.

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la base de datos KIBIH (OCDE, 2021^[14]) y la ENCFT de 2022 (BCRD, 2022^[2]).

StatLink  <https://stat.link/7g3nwd>

Si bien la informalidad deja a una gran proporción de trabajadores desprotegidos, la respuesta a la crisis del COVID-19 reveló formas de fortalecer la protección social

Los bajos niveles de protección social intensificaron el efecto negativo de la crisis del COVID-19, sobre todo en el caso de los trabajadores informales vulnerables. La protección de los trabajadores informales se ha convertido en un imperativo, en particular en el caso de aquellos que están fuera de los programas tradicionales de asistencia social (Basto-Aguirre, Nieto-Parra and Vázquez-Zamora, 2020^[4]; OCDE, 2020^[15]). Un efecto directo de la falta de protección social en el contexto de la crisis del COVID-19 ha sido el aumento de los niveles de pobreza. A pesar de las iniciativas gubernamentales encaminadas a apoyar a las personas más afectadas por la pandemia, la pobreza monetaria aumentó del 21% en 2019 al 23.4% en 2020, y la tasa de pobreza extrema subió del 2.7% al 3.5% durante el mismo período. En otras palabras,

la crisis empujó a unos 268 515 dominicanos a la pobreza, 93 127 de los cuales cayeron en la pobreza extrema (MEPyD, 2021^[16]). La crisis social reviste mayor gravedad en la región oriental, que presenta una gran dependencia del turismo, con un aumento de la tasa de pobreza de 6.7 puntos porcentuales entre 2019 y 2020, del 19.6% al 26.3%.

La proporción del empleo en el sector informal aumentó con la crisis del COVID-19, que también llevó a muchos trabajadores a la inactividad. El empleo en el sector informal representó el 51.3% del empleo total en 2020, tres puntos porcentuales por encima de la cifra de 2019, en las condiciones anteriores a la pandemia. El empleo en el sector informal aumentó de manera constante en 2020, lo que pone de manifiesto la vulnerabilidad de este tipo de empleo a las perturbaciones. Esto se ha visto acompañado del paso de numerosos trabajadores a la inactividad, en especial en el sector formal. Pese a que la proporción anual de trabajadores del sector informal cayó un 5.8% en el último trimestre de 2020, la proporción de trabajadores del sector formal cayó un 11%³. En 2021, el empleo en el sector informal bajó al 50.9%.

La crisis del COVID-19 ha puesto de relieve la importancia del refuerzo de la protección social en la República Dominicana. Dado que la mayor parte de los trabajadores informales se encuentran al margen de la cobertura de los mecanismos contributivos tradicionales de la seguridad social, dependen en mayor medida de otros programas públicos de asistencia social. Estos suelen ser programas no contributivos que se ofrecen a través de transferencias monetarias, pensiones solidarias y transferencia en especie. Sin embargo, los programas de asistencia social, por lo general, se dirigen únicamente a poblaciones pobres o especialmente vulnerables, y se ofrecen en ciertas condiciones específicas (Recuadro 3.1). Por lo tanto, una gran parte de los trabajadores informales que no se encuentran en una situación de pobreza, pero que son igualmente vulnerables, carecen de una red de seguridad y están especialmente expuestos a perturbaciones adversas, como sucedió en la crisis del COVID-19. Carecen de la protección social asociada al empleo y tampoco disponen de acceso a los programas de asistencia social existentes, ya que no reúnen los requisitos necesarios (Basto-Aguirre, Nieto-Parra and Vázquez-Zamora, 2020^[4]; OCDE, forthcoming^[7]).

Recuadro 3.2. Asistencia social en la República Dominicana

Focalización de las políticas sociales a través del Sistema Único de Beneficiarios

El Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN) es el principal instrumento que se utiliza en la República Dominicana para determinar a quiénes se dirigen las políticas sociales. El SIUBEN se encarga de la identificación, la caracterización, el registro y la priorización de las familias que viven en la pobreza a fin de fundamentar las políticas sociales, sobre todo los programas de asistencia social. El SIUBEN tiene la responsabilidad de calcular el Índice de Pobreza Multidimensional de la República Dominicana (IPM-RD) y el Índice de Calidad de Vida (ICV). Estas medidas se utilizan para determinar si una zona, un hogar o una persona reúne los requisitos de los programas sociales públicos.

La asistencia social incluye tanto programas condicionados como no condicionados

Antes de la crisis del COVID-19, el programa Progresando con Solidaridad era la principal política social para la reducción de la pobreza en la República Dominicana. Dicho programa también era el principal canal de asistencia social del Gobierno dominicano. Las transferencias monetarias de los distintos programas de asistencia social se entregaban a través de la tarjeta Solidaridad, que se concedía a las familias de bajos ingresos identificadas por el SIUBEN. Progresando con Solidaridad incluía tres programas condicionados. El primero era el programa Comer es Primero (PCP), un programa de transferencias monetarias para los hogares que vivían en la pobreza. También englobaba los programas Incentivo a la Asistencia Escolar (ILAE) y Bono Escolar Estudiando Progreso (BEEP). El objetivo de estos programas consistía en incentivar la educación a través de transferencias

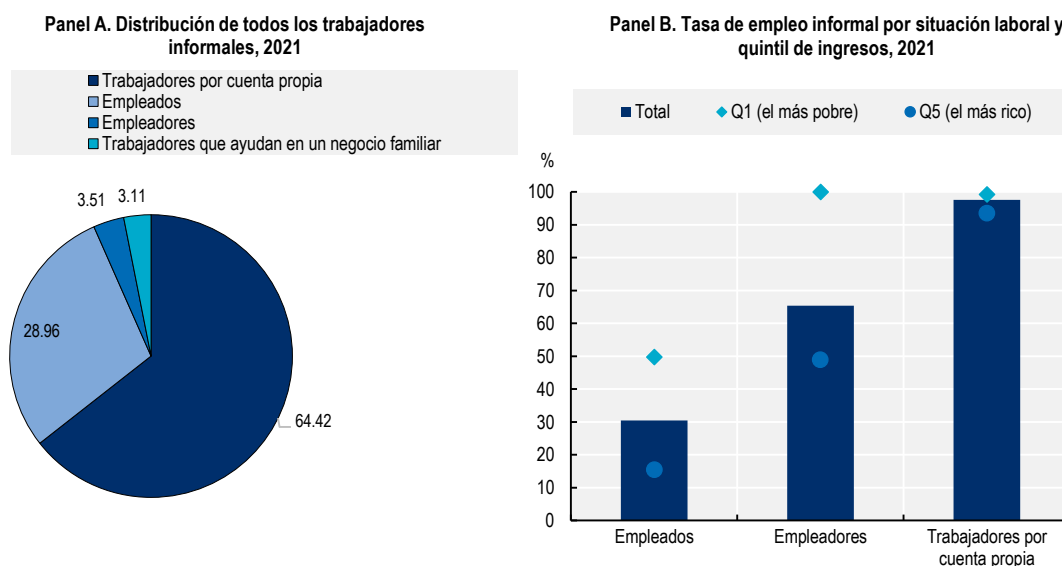
monetarias abonadas a hogares en situación de pobreza con miembros con edades comprendidas entre los 5 y los 21 años que asistían a la escuela.

Entre los programas gubernamentales no condicionados figuraban el Programa Protección a la Vejez en Pobreza Extrema (PROVEE), el Incentivo a la Educación Superior (IES), el Programa de Incentivo a la Policía Preventiva (PIPP) y el Programa Incentivo Alistados Armada República Dominicana (PIAARD). El PROVEE consiste en una transferencia monetaria para aquellas personas mayores que se encuentran en situación de pobreza extrema. El IES es un pago monetario que ayuda a los estudiantes con bajos ingresos que están matriculados en la enseñanza superior. El PIPP y el PIAARD son transferencias monetarias que ayudan a los agentes de policía y al personal militar a comprar alimentos y suministros. Asimismo, existen programas específicos para ayudar a los hogares a pagar la electricidad, el gas de cocina y el gas natural (a saber, Bonoluz, Bonogás Hogar y Bonogás Chofer).

En junio de 2021, el programa Progresando con Solidaridad se transformó en el nuevo programa Supérate, con una estrategia renovada de lucha contra la pobreza. Cuando esté totalmente implementado, Supérate contará con diferentes componentes con los que lograr sus objetivos en las esferas de la inclusión educativa (Aprende y Avanza); la salud, la seguridad alimentaria y el apoyo en casos de emergencia (Aliméntate, Micronutrientes, Bono Navideño, Bono Familia Acompañada y Bono de Emergencia); la inclusión económica (Empléate y Emprende); la vivienda (Familia Feliz, Bonoluz y Bonogás); y el apoyo a las mujeres (Cuidados y Supérate Mujer), entre otros. En función de sus objetivos, cada uno de los componentes del programa establecerá ciertos criterios de elegibilidad para la asignación de las transferencias periódicas a las familias beneficiarias a través de la tarjeta Supérate. Las familias beneficiarias deben estar registradas en el SIUBEN para formar parte del programa.

Fuente: Decreto 377 de 2021 (PDR, 2021^[17]) y Presidencia de la República Dominicana (PDR, 2021^[18]).

Gráfico 3.7. El empleo informal afecta predominantemente a los trabajadores por cuenta propia y presenta disparidades sustanciales entre los empleados de los distintos quintiles de ingresos



Nota: El ingreso de los hogares se calculó agregando las variables "ingreso_asalariado", "ingreso_independientes", "ingreso_asalariado_secun", "ingreso_independientes_secun", "otros_ingresos_nac_a" y "otros_ingresos_ext" de la ENCFT a nivel de los hogares. Con fines de comparación y disponibilidad de microdatos, las estimaciones de 2019, 2020 y 2021 de la República Dominicana utilizan la ENCFT del tercer trimestre.

Fuente: Elaboración de los autores con base en la ENCFT de 2022 (BCRD, 2022^[21]).

StatLink  <https://stat.link/74nv28>

Los programas de emergencia puestos en marcha en el contexto del COVID-19, destinados a proteger a los hogares, se basaron en un primer momento en la ampliación de los programas tradicionales de asistencia social y gradualmente evolucionaron para llegar a la mayor cantidad de trabajadores informales posible. Al principio de la crisis, la respuesta política al COVID-19 empleó los mecanismos existentes para llegar a las personas más vulnerables. Sin embargo, pronto esos mecanismos revelaron que una gran parte de los trabajadores informales quedaban fuera del alcance de los sistemas no contributivos y los sistemas contributivos formales y, por tanto, no recibían apoyo durante la crisis. Por ese motivo, la República Dominicana, al igual que muchos otros países de la región de ALC, aprobó mecanismos nuevos y programas de emergencia adicionales para llegar a los trabajadores informales desprovistos de toda protección social (Recuadro 3.3).

En la República Dominicana, los trabajadores por cuenta propia se enfrentan a la tasa más alta de empleo informal y son especialmente vulnerables, ya que están fuera del alcance de los regímenes contributivos y no contributivos. De la totalidad de trabajadores informales, el 65% son por cuenta propia, el 29% son empleados, el 3.5% son empleadores y el 3.1% son trabajadores que ayudan en un negocio familiar (Gráfico 3.7, Panel A). En 2021, más del 90% de los trabajadores por cuenta propia poseían un empleo informal; de la misma forma, más de la mitad de los empleadores y casi un tercio de los empleados asalariados eran trabajadores informales. Estas cifras presentan todavía más disparidades entre los estratos sociales más ricos y los más pobres. En el quintil de ingresos de los hogares más pobres, la tasa de informalidad alcanza el 71% y afecta a los empleadores (100% de informalidad), los trabajadores por cuenta propia (99.3% de informalidad) y los empleados (49.8% de informalidad) (Gráfico 3.7, Panel B). En cambio, en el quintil de ingresos más rico, la tasa total de informalidad es del 47% y afecta fundamentalmente a los trabajadores por cuenta propia, que presentan una informalidad del 93.5%; a los empleados, con una informalidad del 15.5%; y a los empleadores, con una informalidad del 48.9% (Gráfico 3.7, Panel B).

Recuadro 3.3. La respuesta de política pública al COVID-19 en la República Dominicana

Los programas **Quédate en casa** y **Pa' Ti** prestaron apoyo a los hogares durante la crisis

El programa **Quédate en casa** se creó para ayudar a los trabajadores informales con menores ingresos y las familias en situación de vulnerabilidad. Inicialmente, ayudó a 811 000 familias aumentando sus subsidios por medio del programa de transferencias monetarias condicionadas (TMC) **Solidaridad de DOP 1 500 a DOP 5 000** (pesos dominicanos) al mes. Después de unos meses, el Gobierno identificó otras 690 000 familias, clasificadas como pobres o vulnerables por el SIUBEN, a las que se dirigió también el apoyo económico temporal del programa **Quédate en casa**. Además, en el caso de los hogares donde el principal perceptor de ingresos era especialmente vulnerable al COVID-19, se transfirió un monto adicional de DOP 2 000, de modo que más de 350 000 hogares recibieron una transferencia total de DOP 7 000. Los beneficiarios de estos programas fueron principalmente trabajadores informales.

El programa **Pa' Ti** ayudó a los trabajadores autónomos. Se transfirió un importe mensual de DOP 5 000 a la cuenta bancaria de los trabajadores autónomos. Se determinó quiénes eran los beneficiarios por medio de una base de datos de los trabajadores autónomos que tenían prestamos en el sistema financiero formal.

El programa **FASE** y otras medidas de apoyo de emergencia para empresas y trabajadores formales

El programa **Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado (FASE)** ayudó a las empresas a conservar los trabajos formales. En el punto álgido de la crisis del COVID-19, el Gobierno dominicano creó el **Fondo de Garantías y Financiamiento para beneficiar a las Micro y Pequeñas Empresas** a través de un acuerdo con el Banco Central de la República Dominicana (BCRD), la Superintendencia de Bancos y la Asociación de Bancos Comerciales de la República Dominicana.

El programa FASE constó de dos etapas. El programa FASE 1 abonó contribuciones a trabajadores cuyos empleadores: 1) contribuían a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) en nombre de los trabajadores antes del inicio de la pandemia, y 2) habían interrumpido sus operaciones debido a la reducción de la actividad económica ligada a las medidas de distanciamiento social que se pusieron en práctica debido al COVID-19. En estas condiciones, el programa FASE 1 abonó hasta el 70% de los salarios de aquellos trabajadores formales que habían dejado de trabajar, hasta un máximo de DOP 8 500. Después, el programa FASE 2 pagó contribuciones a las empresas que habían proseguido con sus operaciones durante la crisis a fin de subsidiar los salarios pagados a los trabajadores formales, hasta un máximo de DOP 5 000 por trabajador.

Además, el Gobierno creó un fondo especial para pagar el bono de Navidad a todos los trabajadores suspendidos que estaban en esos momentos o habían estado inscritos en el programa de transferencias monetarias FASE 1. El fondo pagó más de DOP 2 300 millones a los beneficiarios, y los pagos se distribuyeron en los primeros 15 días de diciembre de 2020 entre 1 millón de familias en la República Dominicana.

En cuanto al apoyo fiscal, el pago anual del impuesto sobre la renta que debían realizar determinadas empresas en abril de 2020 se dividió en cuatro pagos. La Dirección General de Impuestos Internos (DGII) exoneró de manera temporal al sector hotelero y turístico de los pagos anticipados de impuestos sobre la renta. Se adoptaron medidas de emergencia para que los pagos anticipados de impuestos sobre la renta fueran más flexibles para todo el sector productivo, al posibilitar su pago en tres plazos inmediatamente después del fin del período de emergencia.

El BCRD también puso en práctica medidas destinadas a adaptar el marco de política monetaria

El BCRD puso en práctica una serie de medidas que aumentaron el flujo de recursos para los hogares y las empresas y promovieron unos tipos de interés más bajos con el fin de hacer frente a la crisis del COVID-19. Estas medidas ofrecieron liquidez (tanto en moneda local como en moneda extranjera) a los intermediarios financieros para abordar los efectos de la crisis en la economía y la población. Las medidas aprobadas incluyeron las siguientes: 1) aumento de la liquidez de los intermediarios financieros; 2) aumento de los recursos financieros liberados para canalizar préstamos nuevos a los distintos hogares y sectores productivos; 3) aumento de la liquidez en moneda extranjera de los intermediarios financieros; 4) reducción del coeficiente de reservas obligatorio en moneda local de las cajas de ahorro, los bancos de crédito y las sociedades de crédito; 5) oferta de una mayor liquidez en moneda extranjera a fin de canalizar préstamos nuevos a sectores productivos, en especial el turismo y las exportaciones; 6) reducción del tipo de interés de la política monetaria, el tipo de interés de depósitos a un día, el tipo de recompra a un día y el tipo de recompra hasta 90 días; y 7) implementación de un trato regulatorio especial.

Fuente: BCRD (2020^[19]).

Antes de que la pandemia del COVID-19 afectara a la República Dominicana, el 18.6% de los dominicanos carecía de acceso a cualquier clase de protección social. Mientras que, en 2019, el 93.3% de los trabajadores formales tenía acceso a la atención en salud contributiva, solo el 60.18% de los trabajadores informales tenía acceso a algún tipo de sistema de salud, la mayor parte de ellos a través de la atención en salud pública subsidiada (Gráfico 3.8)⁴. De la misma forma, en el quintil más pobre de la población, en 2019 el 36.5% de los trabajadores informales no vivía en hogares cubiertos por programas tradicionales de asistencia social. Esa cifra continúa siendo elevada en los quintiles de ingresos segundo y tercero, alrededor de un 45%, lo que significa que una parte considerable de los hogares vive en una situación de pobreza o vulnerabilidad económica sin cobertura. Los efectos a largo plazo de la informalidad generalizada también influyen en las condiciones de vida de las personas mayores, que finalizan su vida productiva sin ningún

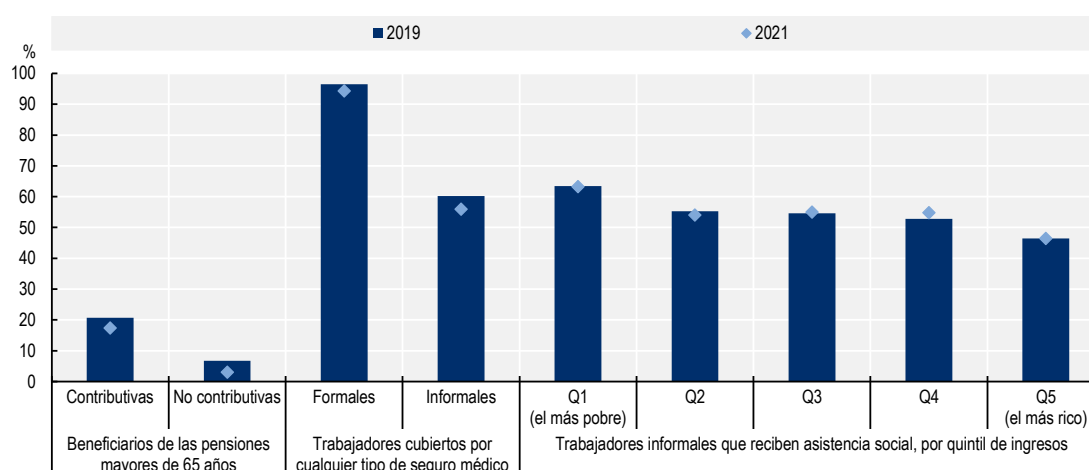
reemplazo para sus ingresos. En 2019, solo el 20.7% de las personas mayores de 65 años cobraba una pensión contributiva y el 6.7%, una pensión solidaria. En 2020, esta última cifra descendió al 4.3%.

La crisis del COVID-19 aumentó la sensibilización acerca de las debilidades del sistema de protección social y puede brindar una oportunidad de promover las reformas sistémicas. El actual sistema de protección social de la República Dominicana se creó por medio de la Ley 87-01 en 2001. Dicha ley estableció un régimen contributivo a través de cual el Gobierno proporciona cobertura a los empleados formales, así como un régimen de subsidios que cubre a los trabajadores independientes con unas ganancias que no superan el salario mínimo o en condiciones económicas de vulnerabilidad. Por último, se creó un régimen mixto (Régimen Contributivo Subsidiado) para cubrir a los trabajadores independientes que poseen unas ganancias más altas, aunque este sistema todavía no se ha implementado. El plan de subsidios aumentó de un modo considerable durante la crisis del COVID-19. Entre diciembre de 2019 y diciembre de 2021, 2 035 071 personas más se unieron al régimen de subsidios del Seguro Nacional de Salud (SeNaSa).

Un tema de debate clave en una futura reforma es cómo ampliar el alcance del régimen de subsidios a todos los hogares pobres y económicamente vulnerables. Una ampliación adecuada de dicha seguridad social no contributiva requiere una identificación mejorada de la población objetivo, así como una mejora en la frecuencia de las actualizaciones del registro público que se utiliza para clasificar la elegibilidad de los hogares respecto de los programas sociales y el SIUBEN, así como en su interoperabilidad con otros registros públicos. De la misma forma, el régimen mixto descrito en la Ley 87-01, que se habría dirigido a los trabajadores por cuenta propia que no reúnen los requisitos del régimen de subsidios, nunca llegó a ponerse en práctica. Este debería ser uno de los temas de debate en la reforma del sistema de protección social, dado que una medida de esa clase podría reforzar la cobertura. Sin embargo, se debe tener en cuenta que un mecanismo de afiliación voluntaria podría hacer que ciertos trabajadores con capacidad de pago no realizaran sus contribuciones, socavando así la sostenibilidad financiera del sistema por problemas de selección adversa. Además, un sistema mixto podría resultar costoso en términos de administración y recaudación debido a la informalidad laboral de una gran parte de la población objetivo (Pellerano and Félix-Matos, 2018^[20]).

Gráfico 3.8. Los bajos niveles de protección social anteriores a la pandemia agravaron los efectos de la crisis del COVID-19

Indicadores clave de la protección social en las diferentes categorías, como proporción de la población



Nota: La asistencia social incluye las transferencias monetarias, las pensiones solidarias y otros tipos de transferencias notificadas en el tercer trimestre de la ENCFT de 2019.

Fuente: Cálculos de los autores con base en (BCRD, 2022^[21]).

StatLink  <https://stat.link/pjclrt>

Las mujeres y los jóvenes se enfrentan a mayores barreras a la hora de entrar en el sector formal

Las mujeres dominicanas siguen enfrentando importantes barreras para participar y prosperar en el mercado laboral dominicano en comparación con los hombres, lo que limita su autonomía y aumenta su vulnerabilidad económica. La baja participación de las mujeres en el mercado laboral ha permanecido relativamente estancada. Desde 2014, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral ha continuado, en promedio, 27 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres. Mientras que, en 2015, la tasa global de participación de los hombres era del 76.3%, la de las mujeres era del 48.1%. Más de media década después, se han logrado pocos avances en la eliminación de esta brecha. En 2021, la tasa global de participación de los hombres era del 75.7%, mientras que la de las mujeres era del 51.2% (Gráfico 3.9, Panel A). De manera similar, en lo que al desempleo se refiere, las mujeres también se enfrentan a más dificultades a la hora de encontrar trabajo. Mientras que, en 2021, las mujeres presentaban una tasa media de desempleo del 12.1%, la de los hombres se situaba en el 3.9%. En general, en lo que respecta a la participación y las oportunidades económicas de las mujeres, la República Dominicana ocupa el puesto número 101 de 156 países de acuerdo con el Índice Global de la Brecha de Género del Foro Económico Mundial (FEM) de 2021⁵, con una puntuación de 0.65 (Gráfico 3.9, Panel B). Esto quiere decir que las mujeres dominicanas tienen un 35% menos de probabilidades de disponer de una participación y unas oportunidades económicas igualitarias que los hombres dominicanos (WEF, 2021^[21]).

A pesar de ciertas iniciativas recientes encaminadas a fortalecer la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres, siguen existiendo barreras institucionales que refuerzan las desigualdades de género en el mercado laboral. A partir de lo dispuesto por el Código de Trabajo de 1992, existen varias iniciativas institucionales destinadas a subsanar las brechas de género en el mercado laboral, como las actualizaciones del Reglamento sobre el Subsidio por Maternidad y el Subsidio por Lactancia (CNSS, 2017^[22]), y la adhesión al Convenio sobre la Protección de la Maternidad de la OIT en 2014 (CDRD, 2014^[23]; OIT, 2000^[24]). Sin embargo, siguen existiendo ciertas normas que obstaculizan el progreso hacia la igualdad entre los géneros. Por ejemplo, aunque la legislación actual establece un período de licencia de maternidad de doce semanas para las mujeres, la licencia de paternidad se reduce a solo dos días (CDRD, 1992^[25]). No existe ninguna disposición en la ley que exija una remuneración igualitaria ni restricciones para los empleadores que preguntan por la situación familiar durante las entrevistas o los procesos de contratación (OCDE, 2019^[26]). Más recientemente, el Ministerio de Trabajo de la República Dominicana (MTRD) llevó a cabo importantes esfuerzos por regular el sector del trabajo doméstico, formado por un 92% de trabajadoras que ganan un 57% menos respecto al promedio de las personas empleadas en el país (Cañete Alonso and Cuello, 2022^[27]; MTRD, 2022^[28]). En la Resolución 551-08 (CNSS, 2022^[29]), se establece una contribución fija y subsidiada a la seguridad social para los trabajadores domésticos, con independencia de su salario. En este nuevo sistema piloto, el empleador asume el 66.5% de la contribución, el 3.3% lo paga el trabajador y el 30.2%, el Estado.

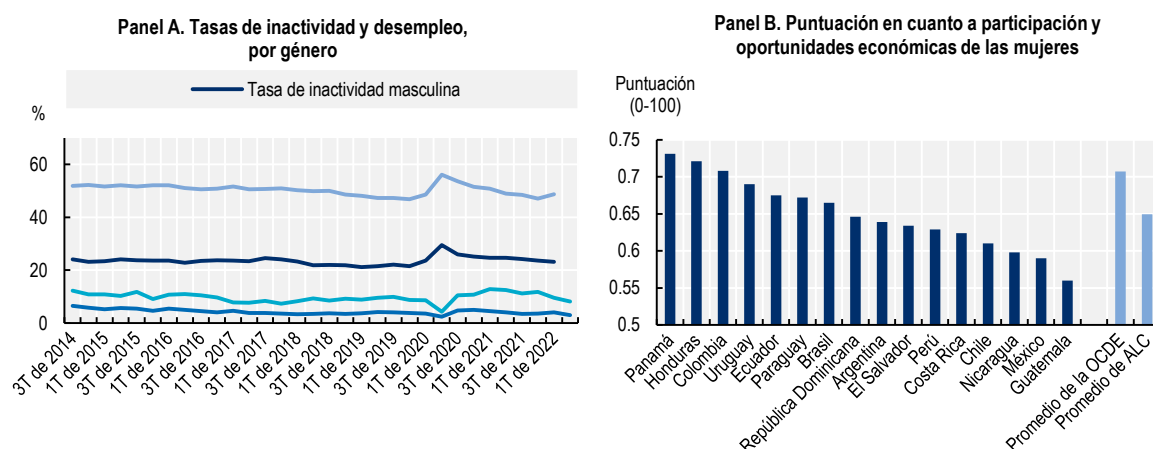
Al margen de la legislación laboral, las mujeres dominicanas se enfrentan a complejas barreras estructurales que conforman unas condiciones desiguales con respecto a los hombres. En particular, el Gobierno nacional no ha logrado consolidar una política integral para la atención de la salud reproductiva, desde la educación sexual en la escuela hasta la provisión de anticonceptivos a lo largo de la vida, y la autonomía de las mujeres con respecto a su cuerpo continúa siendo muy limitada. Por consiguiente, el embarazo en la adolescencia sigue siendo un problema habitual. En 2020, hubo 90.58 nacimientos por cada 1 000 mujeres de entre 15 y 19 años, frente a los promedios de la región de ALC, de 60.26, y de los países de la OCDE, de solo 20.84 (Banco Mundial, 2022^[1]). Los altos índices de embarazos en la adolescencia constituyen un factor esencial que limita las oportunidades de las mujeres dominicanas de prosperar en el mercado laboral formal. De hecho, el 50% de las mujeres que tuvieron hijos en su adolescencia trabajan en el mercado laboral informal, frente al 27% que se registra entre el resto de las mujeres que fueron madres con mayor edad (PNUD, 2017^[12]). También es necesario abordar y afrontar las brechas de género desde una perspectiva interseccional, dado que determinadas condiciones étnicas, socioeconómicas, geográficas y migratorias

pueden aumentar considerablemente las barreras y obstaculizar las oportunidades en el mercado laboral. En lo que se refiere a la brecha salarial de género, en 2021, la puntuación del país en igualdad salarial por un trabajo similar fue de 0.55, lo que quiere decir que las mujeres tienen un 45% menos de probabilidades de recibir un salario igual por un trabajo similar que los hombres (WEF, 2021^[21]).

La vulnerabilidad de las mujeres durante la pandemia fue mucho más elevada debido a la naturaleza de su participación en el mercado laboral, que agravó el impacto negativo que sufrieron. Las mujeres perdieron más empleos (7.5%) que los hombres (4.9%), con una pérdida mayor de trabajos en el sector informal (un 8.4% frente a un 3.9%, respectivamente). La mayor representación de las mujeres en los sectores más afectados por la crisis (como el comercio minorista y mayorista, la industria hotelera y otros servicios) contribuyó al deterioro de sus resultados en el mercado laboral (OCDE et al., 2020^[30]). El 90% de las mujeres de la República Dominicana trabajaba en esos sectores antes de la pandemia, mientras que el promedio de ALC era del 80% aproximadamente (Gutiérrez et al., 2020^[31]). Todos estos factores se combinaron para contribuir al aumento de la tasa de pobreza femenina en 118 mujeres por cada 100 hombres en la República Dominicana (ONERD, 2021^[32]). El significativo incremento de la infrautilización de la fuerza de trabajo femenina desde 2020 podría generar dificultades en la reintegración laboral de cara al futuro.

Las mujeres también hicieron frente a una carga adicional de trabajo no remunerado debido a las medidas de confinamiento y al cierre de las escuelas. Antes de la crisis del COVID-19, las mujeres representaban el 77% de la carga de trabajo de los cuidados en los hogares medios, ya que trabajaban 31.2 horas a la semana en los cuidados y las obligaciones domésticas, mientras que los hombres contribuían al 33% del tiempo empleado en esas tareas, lo que equivale a 9.6 horas (VPRD, 2019^[33]). Los confinamientos supusieron una carga adicional de cuidados para las mujeres, lo que afectó a su disponibilidad para trabajar o buscar trabajo, así como a la cantidad de horas de trabajo que estaban dispuestas a ofrecer por un empleo remunerado. En 2020, el 41% de las mujeres de la República Dominicana informó de un aumento del trabajo de cuidados como la razón principal para haberse mantenido inactivas o haber interrumpido su búsqueda de empleo, frente al 25% de los hombres (ONERD, 2021^[32]). El impacto desproporcionado de la pandemia en los resultados laborales de las mujeres puede afectar de un modo permanente a la igualdad de género en la República Dominicana.

Gráfico 3.9. Las mujeres enfrentan mayores barreras a la hora de prosperar en el mercado laboral, lo que limita su autonomía e incrementa su vulnerabilidad económica



Nota: Panel B: El Índice Global de la Brecha de Género compara el estado actual y la evolución de la paridad de género en cuatro dimensiones clave (la participación y las oportunidades económicas, los logros educativos, la salud y la sobrevivencia, y el empoderamiento político).

Fuente: Panel A: Elaboración de los autores con base en BCRD (2022^[2]). Panel B: Elaboración de los autores con base en WEF (2021^[21]).

StatLink  <https://stat.link/c0qhe7>

La juventud dominicana también se enfrenta a tasas más altas de desempleo y una calidad inferior del trabajo. La tasa de participación de la juventud en el mercado laboral aumentó del 36% en 2009 al 45% en 2018; sin embargo, se mantuvo 19 puntos porcentuales por debajo de la participación total en la fuerza de trabajo en 2018. La tasa de desempleo de la juventud era 10 puntos porcentuales superior a la tasa de desempleo general antes de la pandemia, y las personas desempleadas de entre 15 y 24 años hicieron frente a períodos de desempleo más prolongados (6.2 meses) con respecto a la duración del desempleo de la población activa con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años (5.1 meses) (CEDLAS y Banco Mundial, 2020^[34]). La tasa de informalidad de las personas de entre 15 y 24 años se situó en un 60%, 3 puntos porcentuales por encima de la de la población general. Además, en la República Dominicana, se ha producido, desde mediados de 2018, una reducción de la población joven empleada.

La crisis ha intensificado la necesidad de implantar políticas destinadas a abordar las vulnerabilidades del empleo juvenil. La República Dominicana ha llevado a cabo distintas iniciativas para mejorar la transición de la escuela al empleo formal y para fortalecer la educación y la formación de la juventud. En 2020, el Gabinete Social de la Presidencia puso en marcha el programa Oportunidad 14-24, que trata de reintegrar a los adolescentes y los jóvenes vulnerables con edades comprendidas entre los 14 y los 24 años en riesgo de vulnerabilidad social (debido a factores como la falta de empleo, la presión grupal y la inseguridad social) en actividades productivas y educativas. El programa Oportunidad 14-24 ofrece cursos de formación y educación a jóvenes dominicanos, sobre todo a aquellos que han abandonado la escuela. Además, brinda la posibilidad de realizar pasantías con organizaciones profesionales y presta apoyo al emprendimiento, incluida ayuda financiera.

A raíz de la pandemia del COVID-19, la tasa de empleo de las personas de entre 15 y 24 años cayó un 16% en el cuarto trimestre de 2020, una reducción considerablemente superior al descenso del 6% que se produjo en el empleo de la población general en el mismo período. Sin embargo, más recientemente, el empleo juvenil se recuperó, con un aumento del 1.5% entre el tercer trimestre de 2019 y el de 2021. Este aumento se traduce en unos 10 000 jóvenes adicionales empleados (es decir, personas de entre 15 y 24 años). No obstante, la crisis afectó de manera desproporcionada a las personas jóvenes, no solo a través de las pérdidas de empleos, sino también debido a la suspensión de los programas educativos y de formación, lo que plantea importantes barreras a la hora de encontrar un primer trabajo (OIT, 2020^[35]). Por ello, el Gobierno puso en marcha los programas Empléate y Emprende en 2021, como parte del programa Supérate. Estos programas nuevos conectan a las familias beneficiarias de Supérate con una serie de servicios complementarios que incluyen formación técnica y profesional, intermediación laboral, asesoramiento para el desarrollo de empresas productivas formales, orientación financiera y tecnológica, y apoyo a la agricultura familiar (PDR, 2021^[18]). Evitar que los efectos adversos del COVID-19 adquieran un carácter permanente entre la población joven será fundamental para respaldar la recuperación a largo plazo del país.

Retos y oportunidades para pasar del análisis a la acción

Desarrollar un sistema de protección social universal que proteja a los trabajadores y los hogares más vulnerables supone un desafío para las finanzas públicas del país. El alto nivel de informalidad limita la posible recaudación de contribuciones a la seguridad social de los trabajadores informales y los deja fuera del alcance del sistema de protección. En vista de estas restricciones, aumentar la eficiencia del funcionamiento del sistema y mejorar la dirección y la asignación de los escasos recursos es primordial. En primer lugar, a fin de avanzar hacia la cobertura universal, el país debe llegar a acuerdos fundamentales en materia de protección social y llevar a cabo varias reformas estructurales para materializar dichos acuerdos.

El equipo del Centro de Desarrollo de la OCDE se reunió en Santo Domingo con varios funcionarios gubernamentales y otros actores especializados del sector de la seguridad social para debatir los principales obstáculos del país en este ámbito, y las posibles estrategias para superarlos. Compartieron

sus visiones acerca de los principales retos y oportunidades. En el Cuadro 3.2, se recogen los resultados de los debates y se resumen las principales recomendaciones de políticas.

Cuadro 3.2. Consolidar un sistema de protección social sólido y sostenible que ayude a proteger a los trabajadores informales y a los miembros de su hogar

Recomendación de política pública	Retos y oportunidades para la implementación
1.1. Fortalecer los sistemas de protección social y aprovechar las lecciones aprendidas durante la pandemia del COVID-19:	
Mejorar la interoperabilidad entre los diferentes registros de información existentes, integrando los sistemas de información de protección social y fortaleciendo el rol del SIUBEN para llegar a poblaciones vulnerables e informales, aprovechando el potencial de las tecnologías digitales.	La función central que desempeña el SIUBEN en estos momentos brinda la oportunidad de implementar esta estrategia. Sin embargo, el logro de una interconexión entre los sistemas de información y la modificación del Código de Trabajo y de la ley relativa al sistema de protección social plantean retos considerables. Lograr la interoperabilidad entre los registros básicos en primer lugar podría ser una opción más estratégica. Una integración excesivamente ambiciosa podría dejar al margen a determinadas instituciones. Es esencial definir los actores primarios y secundarios del sistema, en función de sus niveles de responsabilidad, que participarán en dicha interoperabilidad. Además, es crucial contar con justificaciones justas para la información requerida por las instituciones.
Mejorar la condicionalidad coordinada asociada a los programas de protección social para que sean un catalizador de una mejor inclusión educativa, económica y social.	El mayor reto de esta recomendación es la modificación del Código de Trabajo y la ley relativa al sistema de protección social. Una opción podría ser centralizar la coordinación de la estrategia en una única institución.
Adoptar la perspectiva del hogar para comprender mejor su composición (es decir, informal, mixto o formal) y, por lo tanto, identificar mejor la combinación correcta de intervenciones y desarrollar paquetes de políticas integradas para cada tipo de hogar.	La adopción de una perspectiva más detallada a nivel de los hogares brinda la oportunidad de incluir otros aspectos del ciclo de vida, el género y la geografía. Una perspectiva nueva también podría crear encuestas de inclusión social por tipo de hogar, además de tener en cuenta la distribución de los hogares por quintiles y otros factores estructurales.
1.2. Flexibilizar las contribuciones a la protección social para incluir a los trabajadores informales:	
Avanzar hacia una mayor flexibilidad en las cotizaciones de los trabajadores, en particular para quienes tienen dificultades para realizar aportes regulares por medio de canales tradicionales (p. ej., aquellas personas que ganan menos del salario mínimo, que trabajan a través de plataformas digitales o con trabajos a tiempo parcial). Esto es especialmente relevante para los trabajadores por cuenta propia (p. ej., una tarifa plana para sus contribuciones).	La situación actual brinda oportunidades, ya que existen varios sectores abogando por cambios en la seguridad social por primera vez desde que se creó el sistema hace 20 años. Aun así, uno de los mayores desafíos es la reticencia de los sectores. Además, la extensión de la protección a los trabajadores independientes, sin contribuciones suficientes, puede convertirse en un problema debido a la carga adicional para el Estado. Existen dos alternativas: la implementación de un solo sistema subsidiado y contributivo o la implementación de un sistema contributivo y un sistema subsidiado con un enfoque centrado en los trabajadores independientes. En cualquier caso, la simplificación y la normalización de la legislación laboral es crucial para promover un mayor grado de formalización que aumente el número de trabajadores que cotizan.
1.3. Avanzar hacia un sistema de protección social universal y más sostenible	
A corto y mediano plazo, se deben realizar esfuerzos para extender la cobertura a categorías de la población no cubiertas por la protección social y en todas las regiones del país.	Determinar qué sectores no están cubiertos todavía y llegar a ellos supone un reto considerable. El fortalecimiento de los sistemas actuales de protección universal y su extensión a todos los sectores puede brindar oportunidades.
A más largo plazo, la República Dominicana debe avanzar hacia un sistema de protección social universal que sea sostenible. Se requiere una discusión técnica y política para evaluar la conveniencia de desarrollar un sistema donde la cobertura dependa menos de la situación laboral de las personas y donde los impuestos generales, en lugar de las contribuciones de los trabajadores, adquieran relevancia como fuente de financiamiento del sistema de protección social.	Una de las oportunidades de la situación actual reside en que existen debates en curso acerca de una posible modificación del Código de Trabajo de 1992. La implementación de un sistema de protección social universal debe ir acompañada de una reforma tributaria integral. Otros aspectos estructurales clave que cambiar son la mejora del registro civil de las personas y la regularización de inmigrantes para que puedan canalizar sus contribuciones al sistema de seguridad social. Además, la universalización de la protección social debe incluir figuras nuevas, como las políticas laborales pasivas. No obstante, sería todo un desafío negociar con algunas partes cuyos intereses económicos se verían afectados.

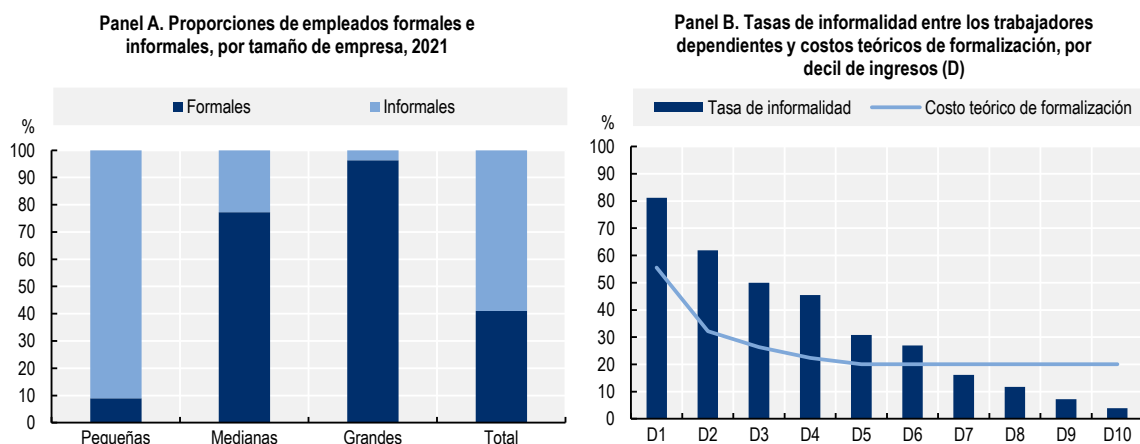
Nota: Con base en la reunión celebrada el 23 de junio de 2022 para debatir el proyecto de análisis y recomendaciones de políticas con funcionarios del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), el Banco Central, la Oficina Nacional de Estadística (ONE), la Asociación de Industrias de la República Dominicana (AIRD), CIEF Consulting/IFISD y la Unión Europea.

Fuente: Elaboración de los autores.

Existen barreras estructurales a la formalización de las empresas y la creación de más empleos formales

Además de mitigar el impacto generalizado de la informalidad, que limita la protección social y aumenta la vulnerabilidad social, es crucial entender las causas subyacentes de este fenómeno. Las causas de la informalidad son diversas y varían entre los distintos países, períodos y segmentos de la economía informal. Existen distintos factores institucionales, conductuales y estructurales que pueden determinar si una empresa o un trabajador decide operar de manera formal o no (OCDE/OIT, 2019^[9]), incluida la estructura productiva de la República Dominicana. La pertenencia a un sector con una baja productividad y una informalidad generalizada puede obstaculizar la transición de una empresa a la formalidad o su decisión de contratar trabajadores a nivel formal. De la misma forma, el tamaño de una empresa está estrechamente relacionado con su capacidad de asumir las cargas adicionales que conlleva el trabajo formal. No obstante, al margen de estos factores, hay una parte de las empresas que pueden tener capacidad para operar a nivel formal, pero que se mantienen en la informalidad debido a los costos económicos y burocráticos adicionales que supone operar de manera formal (Jütting and De Laiglesia, 2009^[6]). Las cargas económicas y de procedimientos que supone operar formalmente incluyen los procesos administrativos y tributarios (la carga burocrática), los costos fiscales de operar a nivel formal (la carga fiscal), los costos laborales no relacionados con los salarios y las regulaciones relativas al salario mínimo. La carga burocrática, por ejemplo, suele entrañar procedimientos engorrosos y, por tanto, unos costos operacionales más elevados.

Gráfico 3.10. En la República Dominicana, el trabajo informal afecta fundamentalmente a las empresas pequeñas y a los empleados con bajos ingresos



Nota: Panel A: Las empresas pequeñas poseen menos de 5 empleados; las empresas medianas, entre 6 y 20 empleados; y las grandes, más de 20 empleados. Panel B: Las barras azules representan las tasas de informalidad por decil de ingresos laborales para los trabajadores de 15 a 64 años en 2013. Los costos teóricos de pasar a la formalidad (línea azul) se expresan como la proporción de salarios de trabajadores dependientes que los trabajadores destinarían a contribuciones a la seguridad social para acceder a la formalidad o permanecer en ella².

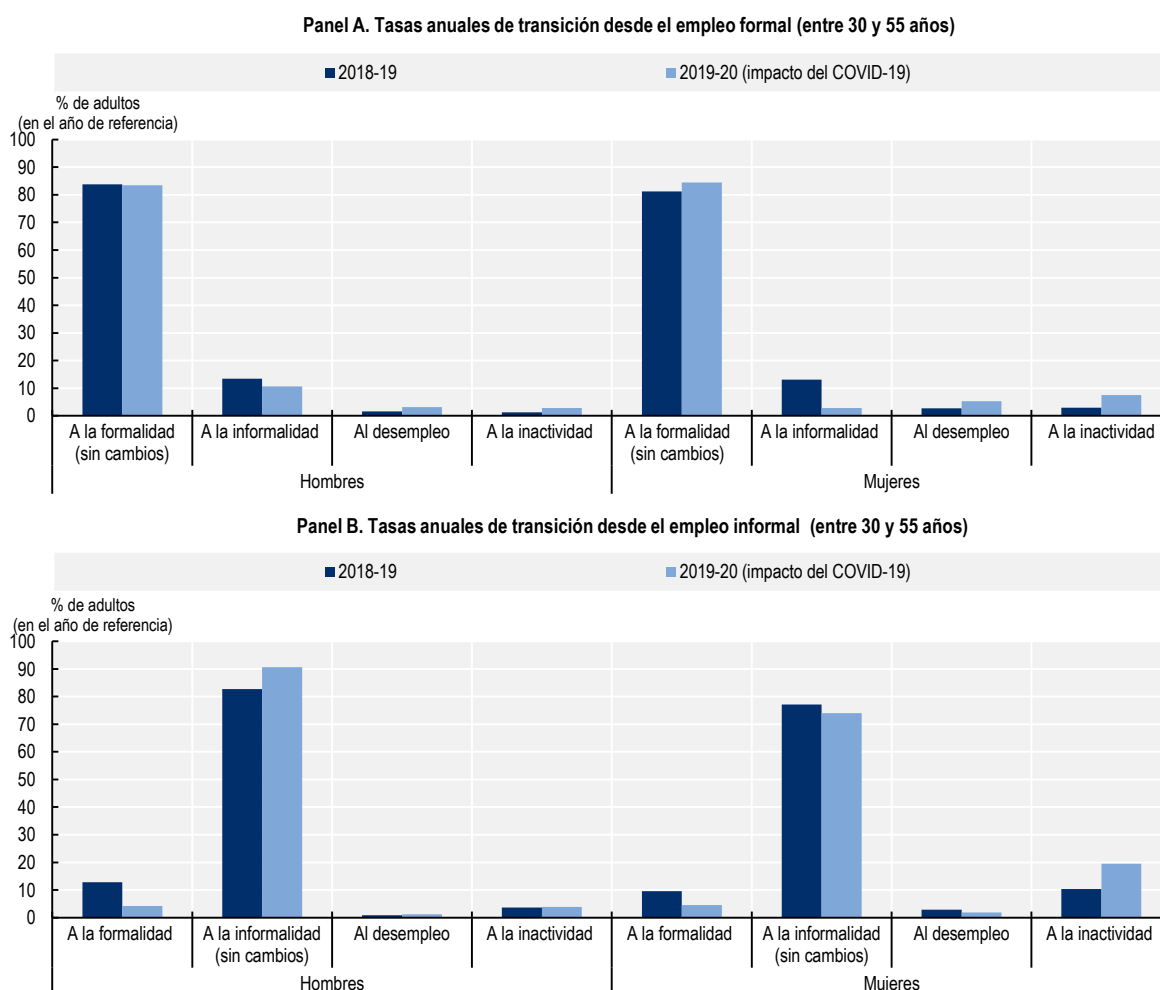
Fuente: Panel A: Cálculos de los autores a partir de la base de datos KIBIH y la ENCFT de 2022 (BCRD, 2022^[2]). Panel B: Elaboración de los autores con base en OCDE/BID/CIAT (2016^[36]).

StatLink  <https://stat.link/grzvji>

La formalización sigue siendo poco atractiva o inasequible para muchas empresas dominicanas, en especial las más pequeñas. La informalidad constituye un problema que se concentra normalmente entre las microempresas y pequeñas y medianas empresas (MIPYMES). En la República Dominicana, el 91.0% de los empleados de las empresas pequeñas y el 22.8% de los empleados de las empresas medianas poseen un trabajo informal. En cambio, solo el 3.7% de los empleados de las empresas grandes son informales (Gráfico 3.10, Panel A). En el panorama productivo dominicano, predominan las MIPYMES.

Representan alrededor del 94.6% de todas las empresas de la República Dominicana (MICM, 2020^[37]), contribuyen al 38.6% del PIB aproximadamente (PNUD y MICM, 2020^[38]) y generan más del 51.4% del empleo total (MICM, 2020^[37]). En promedio, el 68.2% de las MIPYMES se crean como microempresas, el 29.3% se crean como empresas pequeñas y solo el 2.5% se crean como empresas medianas (FondoMicro, 2014^[39]).

Gráfico 3.11. Transiciones desde la formalidad y la informalidad (edades comprendidas entre los 30 y los 55 años) por género



Fuente: Cálculos de los autores a partir de la base de datos KILBIH (OCDE, 2021^[14]) y la ENCFT de 2018, 2019 y 2020 (BCRD, 2022^[2]).

StatLink  <https://stat.link/cs4jie>

El costo de la contratación formal es elevado para los trabajadores con bajos ingresos en la República Dominicana con respecto a su remuneración. Entre los trabajadores del decil de ingresos más pobre, la formalización representaría un costo adicional de casi el 60% del ingreso de los trabajadores. A partir del quinto decil de ingresos en adelante, la formalización supone una carga del 20% de los ingresos de los trabajadores⁶ (Gráfico 3.10, Panel B) (OCDE/BID/CIAT, 2016^[36]). Aunque no cabe duda de que el avance hacia la formalidad conllevaría beneficios significativos para los trabajadores informales a efectos de cobertura de la protección social (atención en salud, pensiones y desempleo) y para la sociedad en conjunto en términos de productividad, crecimiento, seguridad social e ingresos tributarios, los costos

teóricos de la formalización siguen siendo demasiado elevados en comparación con la remuneración en el caso de los trabajadores con ingresos bajos.

Las barreras a la formalización se reflejan en la segmentación del mercado laboral, donde las transiciones entre la informalidad y la formalidad son relativamente escasas, sobre todo en el caso de las mujeres. Entre 2018 y 2019, el 13.4% de los hombres y el 13.1% de las mujeres con edades comprendidas entre los 30 y los 55 años transitaron de la formalidad a la informalidad, pero más del 80.0% de los hombres y las mujeres mantuvieron la misma situación laboral. De la misma forma, el 12.8% de los hombres con empleos informales completaron la transición del empleo informal al formal entre 2018 y 2019, mientras que solo el 9.6% de las trabajadoras informales cambiaron al empleo formal. Entre 2019 y 2020, durante la pandemia del COVID-19, el índice de transiciones desde el empleo informal al formal cayó de manera significativa, a un 4.2% entre los hombres y un 4.5% entre las mujeres; durante la crisis, el 19.5% de las trabajadoras informales pasaron a la inactividad y el 1.91%, al desempleo, mientras que estos datos se situaron en solo un 3.9% y un 1.24%, respectivamente, en el caso de los hombres con empleos informales (Gráfico 3.11).

La simplificación de los procedimientos administrativos y fiscales para las empresas ha ayudado a reducir los elementos disuasorios de la formalización empresarial

Las obligaciones administrativas asociadas a la formalidad pueden constituir un incentivo para que las empresas permanezcan en la informalidad. Estas cargas burocráticas incluyen regulaciones del mercado laboral, procesos burocráticos complejos y altos costos operacionales (CNC y BID, 2019^[40]). El mercado laboral de la República Dominicana se rige por el Código de Trabajo de 1992 (CDRD, 1992^[25]). El Código de Trabajo regula todos los asuntos relacionados con la definición de los contratos de trabajo, sus modalidades y la regulación oficial y privada de las condiciones de los distintos tipos de contratos de trabajo. Además, regula los procedimientos de aplicación de la ley por parte de las autoridades administrativas y los tribunales. El Código de Trabajo asigna al Ministerio de Trabajo y a los tribunales la responsabilidad de hacer cumplir la ley y sus regulaciones.

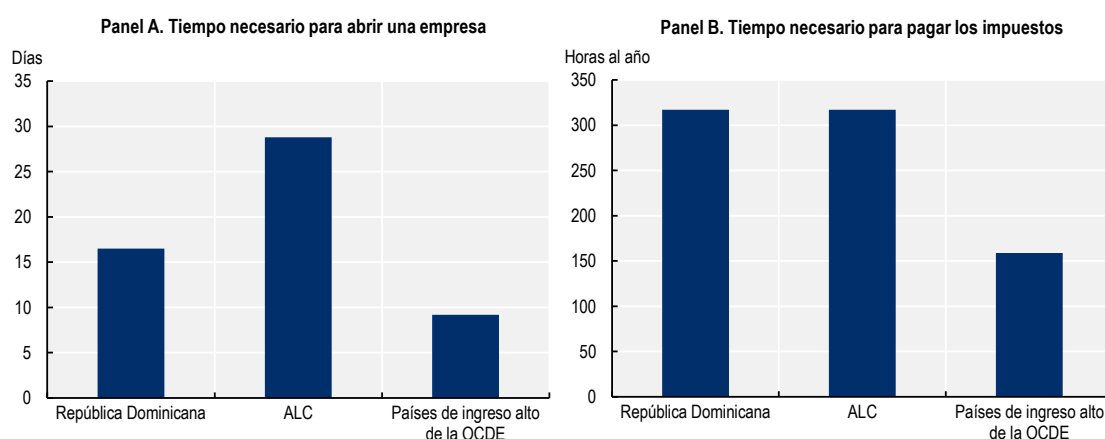
La República Dominicana se ha esforzado por reducir la carga burocrática de la constitución de una empresa formal, de modo que ha logrado una competitividad considerablemente superior al promedio de ALC. Para constituir una empresa formal en la República Dominicana, se necesitan siete procedimientos que tardan aproximadamente 16.5 días (Banco Mundial, 2020^[41]). El tiempo medio que se necesita para constituir una empresa en los países de ALC es de 28.8 días, mientras que, en los países de ingreso alto de la OCDE, es de solo 9.2 días (Gráfico 3.12, Panel A). El proceso de formalización engloba lo siguiente: 1) verificar la disponibilidad del nombre de la empresa a través de la Oficina Nacional de la Propiedad Industrial (ONAPI); 2) adquirir dicho nombre a través de la ONAPI; 3) pagar los impuestos de constitución (a través de la DGII); 4) registrar la empresa en la Cámara de Comercio; 5) obtener un número de identificación de contribuyente del Registro Nacional de Contribuyentes (RNC) y solicitar comprobantes fiscales (a través de la DGII); 6) inscribir a los empleados en el Ministerio de Trabajo; y 7) inscribir a los empleados en la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) (Banco Mundial, 2020^[41]).

El Gobierno creó el sitio web Formalízate como una ventanilla única a fin de racionalizar los procedimientos burocráticos de la formalización e incentivar a las empresas a formalizarse. El Ministerio de Industria, Comercio y MIPYMES (MICM) creó el sitio web Formalízate en 2015, por medio del Decreto 182-15 (MICM, 2015^[42]). Esto ha permitido a las empresas que lidian con los procedimientos obligatorios para la formalización del empleo ahorrar una cantidad significativa de tiempo y dinero. En pro del funcionamiento de este servicio, el MICM se encarga de coordinar varias instituciones a lo largo del proceso de formalización, a saber, el Ministerio de Trabajo, la ONAPI, la DGII, la Cámara de Comercio y la TSS.

Pese a que las empresas dominicanas enfrentan un número reducido de procedimientos de pago de impuestos en comparación con los países de ALC y los países miembros de la OCDE, siguen empleando

demasiado tiempo en cumplir esos procedimientos. En total, las empresas dominicanas deben cumplir siete procedimientos de pago de impuestos, entre los que se incluyen el pago del impuesto sobre la renta de las personas jurídicas; el impuesto sobre el valor añadido (IVA); las contribuciones a la seguridad social de los empleados (la salud, las pensiones y el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional o INFOTEP); y los impuestos de los vehículos, el combustible y las transferencias electrónicas. En ALC, la cantidad media de procedimientos de pago de impuestos por empresa es de 28.2, mientras que, entre los países de ingreso alto de la OCDE, es de 10.3. Las empresas destinan en promedio unas 317 horas al año a todas las tareas asociadas al pago de impuestos, una cifra acorde al promedio de ALC, de 317.1 horas al año. En cambio, las empresas de los países de ingreso alto de la OCDE emplean en promedio la mitad de tiempo en el pago de impuestos, 158.8 horas al año (Gráfico 3.12, Panel B (Banco Mundial, 2020^[41])).

Gráfico 3.12. La carga burocrática que supone la constitución de una empresa y el cumplimiento de las obligaciones fiscales es más elevada en la República Dominicana que en la OCDE



Nota: Panel A: El tiempo necesario para completar cada procedimiento (días naturales) no incluye el tiempo destinado a reunir información; cada procedimiento empieza en un día distinto (dos procedimientos no pueden comenzar el mismo día); los procedimientos que se realizan íntegramente en línea se registran como medio día; se considera que un procedimiento se ha completado una vez que se recibe el documento final; no se tienen en cuenta los contactos previos con funcionarios. Panel B: El tiempo necesario para cumplir con los tres impuestos principales (horas al año) incluye la recopilación de información y el cálculo de los impuestos pagaderos; la preparación de los libros contables de impuestos por separado; la realización de la declaración de impuestos y su presentación ante los organismos; y la disposición del pago o la retención.

Fuente: Elaboración de los autores con base en Banco Mundial (2020^[41]).

StatLink  <https://stat.link/qmltog>

La carga fiscal asociada al estatus formal puede ser alta para ciertas MIPYMES

La estructura fiscal de la República Dominicana presenta una dependencia relativamente elevada de los impuestos indirectos. En 2020, el 61% de los ingresos del Estado procedieron de los impuestos sobre bienes y servicios, seguidos del 16% de los impuestos de las personas jurídicas sobre la renta, los beneficios y las ganancias de capital, y del 10% de los impuestos de las personas físicas sobre la renta, los beneficios y las ganancias de capital (OCDE et al., 2021^[43]). En cuanto a la tributación directa, dado que la base tributaria del país para los impuestos sobre la renta de las personas físicas sigue siendo limitada, los impuestos de las personas jurídicas revisten una gran relevancia. Además, a pesar del crecimiento económico que ciertos sectores altamente productivos han generado, el Ministerio de Hacienda dominicano no recibe ingresos de sectores como las zonas económicas especiales, que están exentas de impuestos.

Sin embargo, la cuña fiscal de la República Dominicana se encuentra por debajo del promedio de ALC. La cuña fiscal representa la suma de los impuestos sobre la renta de las personas físicas, más todas las contribuciones obligatorias a la seguridad social pagadas por empleados y empleadores, más los impuestos sobre las nóminas menos las prestaciones en efectivo, como porcentaje del costo laboral total. En la República Dominicana, el promedio de la cuña fiscal se sitúa alrededor del 19.2%, mientras que la cuña fiscal media en los países de ALC es del 21.7% aproximadamente. Argentina presenta la cuña fiscal más elevada, un 34.6% de los costos laborales. Brasil, Colombia y Uruguay también presentan unas cuñas fiscales del 30% o más. Honduras presenta la cuña fiscal más baja, un 10% de los costos laborales. Al desglosarla por deciles de ingresos, la cuña fiscal de la República Dominicana es del 1.2% para los tres deciles de ingresos más pobres, del 19.2% para los deciles cuarto a noveno, y del 25.6% para el decil más rico (el décimo).

Las empresas pequeñas se enfrentan a más dificultades para afrontar la carga que suponen los impuestos sobre las personas jurídicas que las empresas de mayor tamaño. En la República Dominicana, el obstáculo que destacan con mayor frecuencia las empresas formales pequeñas a la hora de operar en el plano formal es la tasa impositiva del 12.5%, frente a las tasas del 8.1% de las empresas medianas y del 11.3% de las empresas grandes (Banco Mundial, 2016^[44]). El hecho de que las empresas pequeñas tengan dificultades para afrontar la carga fiscal del país resulta especialmente problemático en un contexto productivo en el que predominan las MIPYMES, que son las más afectadas por las barreras al trabajo formal.

Aunque la República Dominicana ha implementado regímenes impositivos simplificados para los pequeños contribuyentes, no existen tasas impositivas diferenciadas para las MIPYMES ni para las empresas recién formalizadas. En 2009, la República Dominicana implementó tres políticas especiales para pequeños contribuyentes que incluyeron un procedimiento simplificado de tributación basada en compras, tributación basada en ingresos y tributación basada en transferencias de servicios y bienes industrializados (CDRD, 2008^[45]). Estos procedimientos simplificados sustituyeron los procedimientos habituales del impuesto sobre la renta (ISR) de las personas jurídicas y el impuesto sobre transferencia de bienes industrializados y servicios (ITBIS) (Salazar-Xirinachs and Chacaltana, 2018^[46]). En 2019, el país implementó el Régimen Simplificado de Tributación (RST) con prestaciones nuevas, como la flexibilidad en el pago del ISR, la exención de determinados procedimientos, la exención del pago de impuestos sobre activos, la simplificación de los pagos y la implementación de modalidades de pago simplificadas del ISR y el ITBIS (CDRD, 2019^[47]). Sin embargo, estas medidas no incluyen tasas impositivas especiales diseñadas exclusivamente para las MIPYMES a fin de aumentar los incentivos para la formalización en la República Dominicana (p. ej., ofreciendo exenciones fiscales en los primeros años de actividad).

La carga fiscal impuesta sobre las empresas dominicanas es similar al promedio de ALC, pero mayor que la de los países miembros de la OCDE. En la República Dominicana, una empresa debe pagar aproximadamente el 48.8% de sus beneficios en concepto de impuestos y contribuciones. Las cargas más altas se deben al tipo impositivo del impuesto sobre la renta de las personas jurídicas, del 29.1%, y a las contribuciones a la seguridad social relativas a las pensiones (15.6%), la atención en salud (0.4%) y el INFOTEP (1.5%). En línea con la carga fiscal total de la República Dominicana, las empresas de los países de ALC pagan, en promedio, impuestos y contribuciones por valor del 47% de sus beneficios. En cambio, las empresas de los países de ingreso alto de la OCDE destinan un 39.9% de sus beneficios a impuestos y contribuciones (Banco Mundial, 2020^[41]). El IVA, aunque las empresas no lo pagan, genera una carga anual de unas 163 horas al año en lo que a cumplimiento se refiere, mientras que el cumplimiento del impuesto sobre la renta de las personas jurídicas y las contribuciones a las pensiones genera una carga de 74 horas y 80 horas al año, respectivamente (Banco Mundial, 2020^[41]).

La debilidad de la moral tributaria en la República Dominicana tiene un impacto negativo sobre la capacidad de recaudar impuestos, y también dificulta el avance hacia un sistema tributario que dependa en mayor medida del patrimonio y la renta sobre las personas físicas que de los impuestos sobre las

empresas. La tributación de las empresas puede, a su vez, afectar al empleo formal. Las empresas formales encuestadas en la República Dominicana señalan la corrupción como su mayor obstáculo (un 14.0% de las empresas pequeñas, un 31.0% de las empresas medianas y un 16.1% de las empresas grandes así lo indican) (Banco Mundial, 2016^[44])⁷. Esto pone de manifiesto la débil moral tributaria también dentro del sector empresarial, lo que lleva a que los empresarios tengan baja confianza en las instituciones debido a la corrupción, y a que vean pocos incentivos para pagar impuestos (OCDE, 2019^[48]). Según la encuesta Latinobarómetro, solo el 43% de los dominicanos cree que no pagar impuestos no está justificado (Latinobarómetro, 2016^[49]) y el 27.5% de los dominicanos sabe de alguien que ha logrado eludir por completo el pago de impuestos (Latinobarómetro, 2020^[50]).

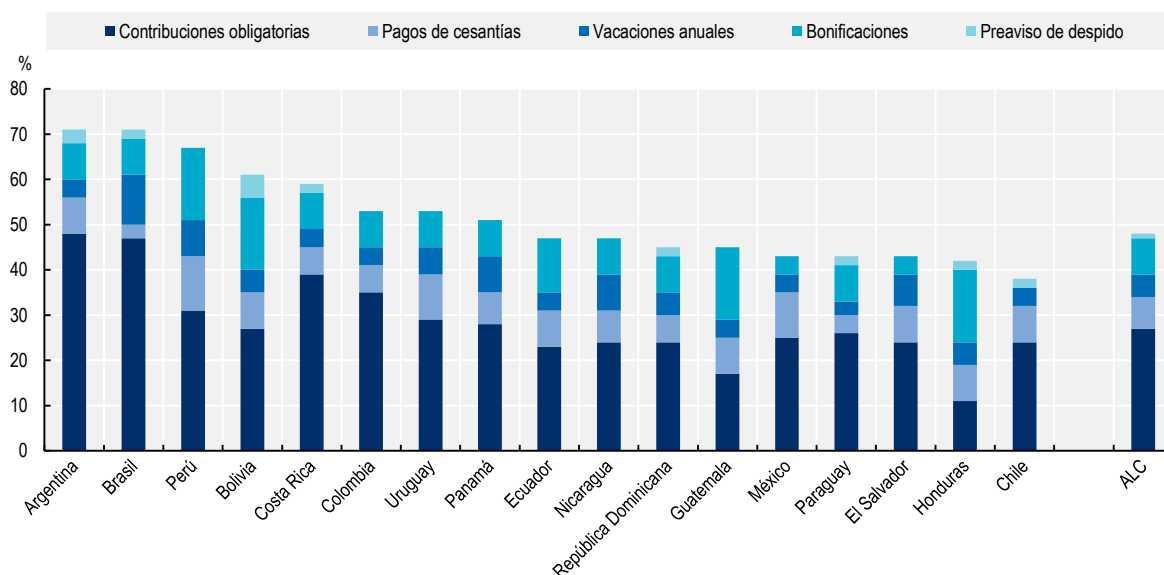
Los costos laborales no salariales pueden constituir una barrera para la formalización, en especial en el caso de los empleadores pequeños

Los costos laborales anuales no salariales se establecieron en el país a través de cuatro leyes fundamentales relativas al trabajo. En 1980, la Ley 116/80 creó el INFOTEP e introdujo una tasa del 1% sobre los salarios anuales de los trabajadores para su financiamiento. En 1992, la Ley 16/92 estableció el actual Código de Trabajo y fijó las tasas vigentes de varios costos laborales no salariales: 1) las contribuciones a las vacaciones anuales, que representan el 4.9% del sueldo anual (14 días) durante los primeros 5 años de empleo y el 6.3% (18 días) posteriormente; 2) las contribuciones a las cesantías, que van del 4.55% durante el primer año de empleo al 160.9% después de 20 años; 3) el salario de Navidad, que asciende al 8.33% del sueldo anual; 4) las bonificaciones de beneficios de la empresa, que van del 15.7% en los tres primeros años de actividad al 21% a partir del cuarto año en adelante; y 5) la indemnización por omisión del preaviso, que aumenta del 2.5% entre los meses 3 y 6 al 4.9% entre los meses 6 y 12, y al 9.8% después del primer año. Después, en 2007, la Ley 87/07, que creó el sistema de seguridad social dominicano, introdujo una contribución del 1.3% del sueldo anual de los trabajadores para el seguro de riesgos laborales. Por último, la Ley 188/07, por la que se modificó la Ley 87/07, cambió los cargos salariales de las contribuciones a las pensiones (7.1%) y el seguro familiar de salud (6.7% durante el primer año de empleo, 7.0% durante el segundo año y 7.1% a partir del tercero) (Cuadro 3.3) (Collado Di Franco, 2018^[51]).

En la República Dominicana, los costos laborales no salariales efectivos son inferiores a los de los países de ALC. Como porcentaje del salario neto medio de los trabajadores asalariados formales del país, la contratación de un trabajador formal implica que un 24% del salario se destina a contribuciones obligatorias; un 8%, a bonificaciones; un 5%, a vacaciones anuales; un 6%, al pago de cesantías; y un 2%, a la indemnización por omisión del preaviso de despido, lo que hace un total del 45% (Alaimo et al., 2017^[52]). En ALC, los países con mayores cargas laborales no salariales son Argentina, Brasil, Perú y Bolivia. El promedio de la región de ALC es del 49.5% del salario neto medio de los trabajadores asalariados formales, distribuido del modo siguiente: un 27.3% para las contribuciones obligatorias, un 13.8% para los costos de los asalariados (un 8.4% para las bonificaciones y un 5.4% para las vacaciones anuales) y un 8.4% para las provisiones de seguridad en el empleo (un 7.3% para las cesantías y un 1.1% para la omisión del preaviso de despido). Entre los países miembros de la OCDE en la región de ALC, Chile y México se encuentran por debajo del promedio regional con un 38% y un 44%, respectivamente. Chile es el país con los costos laborales no salariales más bajos de toda la región de ALC. Mientras que Chile no tiene tasa para las bonificaciones, México y Colombia carecen de cargos ligados al preaviso de despido (Gráfico 3.13).

Gráfico 3.13. El total de los costos laborales no salariales de la República Dominicana es algo inferior al promedio de ALC

Costos laborales no salariales del trabajo remunerado (como porcentaje del salario neto medio de los trabajadores asalariados formales)



Nota: Incluye el costo adicional de los salarios pagados por los trabajadores y empleadores de acuerdo con la definición incluida en la correspondiente legislación laboral del país. Se denomina salario formal medio del país.

Fuente: Alaimo et al. (2017^[52]), *Measuring the Cost of Salaried Labour in Latin America and the Caribbean*.

StatLink  <https://stat.link/cv952a>

Aunque la mayor parte de los costos laborales no salariales son relativamente estables a lo largo del tiempo, aquellos relativos a los despidos aumentan de manera significativa tras el primer año de empleo, lo que posiblemente desincentiva a los empleadores de realizar contrataciones formales. Durante el primer año de trabajo, la carga total de un empleado formal para el empleador asciende al 45.04% del sueldo anual del empleado y al 54.48% en caso de despido. Para el quinto año de empleo, los costos laborales no salariales prácticamente se duplican en caso de despido, ya que ascienden al 98.61%. Este incremento se debe fundamentalmente al aumento de la carga de las cesantías, las subidas de los beneficios de la empresa (bonificaciones) y las indemnizaciones por omisión de preavisos. Después de 20 años de empleo, los costos laborales no salariales de un empleo formal en caso de despido ascienden al 222.75% del salario anual del empleado para la empresa (Cuadro 3.3).

Las regulaciones sobre el salario mínimo presentan diversas variantes, relacionadas con el sector y el tamaño, que pueden en generar complejidad en su aplicación

El Código de Trabajo de 1992 creó el Comité Nacional de Salarios para fijar tarifas de salarios mínimos para los trabajadores de todas las actividades económicas, así como la forma en que estos salarios deben pagarse. El Comité establece límites para 15 sectores de la economía dominicana, como la agricultura, el comercio minorista y la industria manufacturera. Las tarifas pueden ser de carácter nacional, regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional o exclusivamente para una empresa determinada (art. 455 del Código de Trabajo (CDRD, 1992^[25])). El Comité responde ante el Ministerio de Trabajo. Cuenta con cuatro miembros: dos designados por el poder ejecutivo y dos en representación de los empleadores y los trabajadores, al mismo tiempo que el poder ejecutivo nombra al director general. El Comité Nacional

de Salarios estableció 16 categorías sectoriales de salarios mínimos⁸ (OIT, 2013^[53]), lo que conlleva más de 600 tarifas para sus subcategorías, dado que los sueldos mínimos pueden variar en función de la tarea dentro de las categorías laborales. Por ejemplo, solo el sector de la construcción cuenta con más de 500 tarifas de salarios mínimos. La gran cantidad de salarios mínimos da lugar a una confusión generalizada entre los empleadores y los trabajadores dominicanos que dificulta el correcto cumplimiento de la legislación vigente.

Cuadro 3.3. Las empresas se enfrentan a mayores costos laborales no salariales para emplear a un trabajador de manera formal

Costos laborales no salariales por emplear a una persona de manera formal (porcentaje del salario anual)

Contribución	1.º año	5.º año	10.º año	15.º año	Tras el 20.º año
Plan de pensiones	7.10%	7.10%	7.10%	7.10%	7.10%
Seguro familiar de salud	6.67%	7.09%	7.09%	7.09%	7.09%
Seguro de riesgos laborales	1.30%	1.30%	1.30%	1.30%	1.30%
INFOTEP	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
Salario extra de Navidad	8.33%	8.33%	8.33%	8.33%	8.33%
Vacaciones	4.90%	6.29%	6.29%	6.29%	6.29%
Costos laborales no salariales (bonificaciones excluidas)	29.30%	31.12%	31.12%	31.12%	31.12%
Participación en los beneficios de la empresa (bonificaciones)	15.74%	20.98%	20.98%	20.98%	20.98%
Costos laborales no salariales (bonificaciones incluidas)	45.04%	52.10%	52.10%	52.10%	52.10%
Cesantías	4.55%	36.72%	80.43%	120.65%	160.86%
Preaviso	4.90%	9.79%	9.79%	9.79%	9.79%
Costos laborales no salariales máximos (en caso de cesantía)	54.48%	98.61%	142.32%	182.54%	222.75%

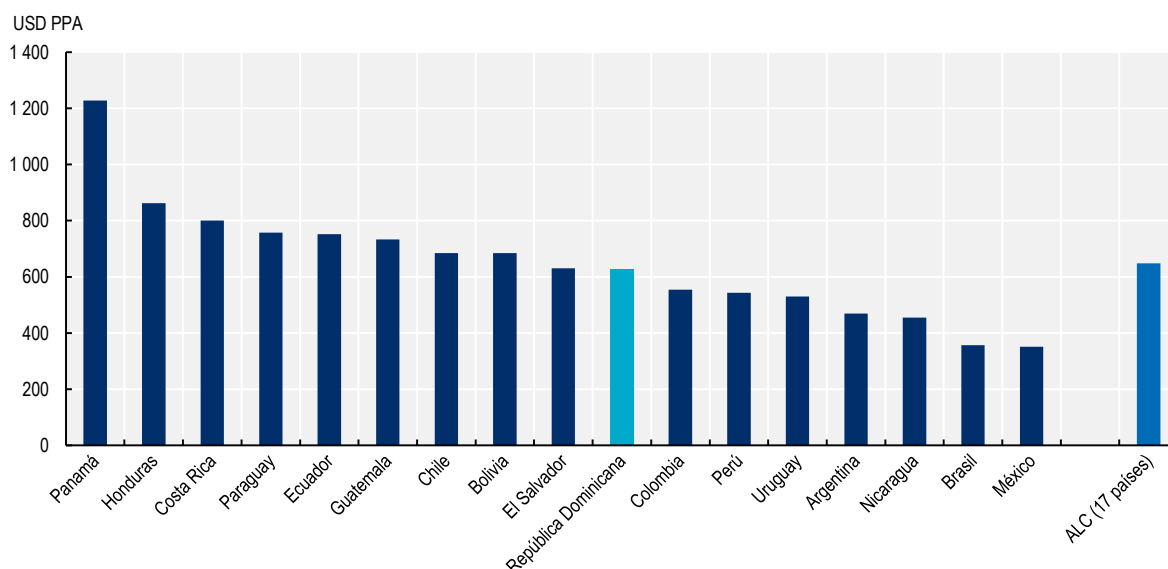
Nota: Los cálculos, elaborados por Collado Di Franco (2018^[51]), se basan en los días remunerados de acuerdo con la legislación, a partir de un año de trabajo de 285.96 días.

Fuente: Collado Di Franco (2018^[51]), con base en las Leyes 16/92, 188/80, 87/01 y 188/07. La Ley 16/92 aprobó el Código de Trabajo, de modo que estableció las vacaciones pagadas, las cesantías, el salario de Navidad, el pago de bonificaciones y la indemnización por omisión del preaviso. La Ley 188/80 creó el INFOTEP, por lo que introdujo la cuota del INFOTEP. La Ley 87/01 creó el sistema de seguridad social dominicano, lo que introdujo el seguro de riesgos laborales. La Ley 188/07 modificó la Ley 87/01 e introdujo las contribuciones actuales al seguro familiar de salud y las pensiones.

En promedio, el salario mínimo real en la República Dominicana es acorde al promedio de la región de ALC. En 2020, el salario mínimo nominal del país fue de unos DOP 13 400, que equivale a aproximadamente USD 627 (dólares de Estados Unidos) PPA, habida cuenta del poder adquisitivo del peso dominicano. Ese mismo año, el salario mínimo medio en la región de ALC⁹ fue de USD 628 PPA (Gráfico 3.14) (Durán and Kremerman, 2020^[54]).

Gráfico 3.14. El salario mínimo real en la República Dominicana está en niveles similares al promedio regional de ALC

Salarios mínimos en USD PPA comparables



Nota: Salarios mínimos de 2020 en USD PPA comparables. El salario mínimo en la República Dominicana en USD PPA se calculó utilizando un salario mínimo de referencia de DOP 13 400 en 2020.

Fuente: Durán y Kremerman (2020^[54]), utilizando los datos del Fondo Monetario Internacional (FMI) y los salarios mínimos oficiales. Sus cálculos se realizaron utilizando el factor de PPA de las Perspectivas de la Economía Mundial del FMI.

StatLink  <https://stat.link/h4vp0i>

Más recientemente, el Comité Nacional de Salarios modificó los criterios empleados para fijar el salario mínimo. Tradicionalmente, en la República Dominicana, la negociación colectiva sobre los salarios se determinaba a nivel nacional y sectorial, y no a nivel empresarial. Durante los debates relativos al salario mínimo de 2021 y 2022, el Comité Nacional de Salarios introdujo dos variables nuevas para fijar un salario mínimo diferenciado: las ventas antes de impuestos y la cantidad de empleados de las empresas (MTRD, 2021^[55]). Estas dos variables sustituyen el criterio anterior, que se basaba en los activos de la empresa. Además, esta resolución añadió una categoría nueva para las microempresas que poseen hasta 10 trabajadores y unas ventas antes de impuestos de DOP 8 millones al año. En este sentido, se asignaron las cuatro categorías a un salario mínimo diferenciado, desde DOP 11 900 en el caso de las microempresas hasta DOP 21 000 en el caso de las empresas de gran tamaño, a fecha de 1 de enero de 2022¹⁰. En promedio, el salario mínimo no sectorizado aumentó un 24% entre 2021 y 2022.

La República Dominicana completó el proceso de acuerdo del Plan Nacional de Empleo 2021-2024 y ahora se enfrenta al reto de implementarlo en su totalidad. El Gobierno hizo esfuerzos importantes para llegar a un acuerdo sobre principios fundamentales para promover el empleo a mediano plazo, en un proceso de construcción tripartito. El objetivo de este plan consiste en revitalizar el mercado de trabajo al crear nuevos empleos formales, reducir la brecha de género en el mercado laboral y fortalecer las competencias de la fuerza de trabajo, entre otros. El desafío actual reside en garantizar su implementación, coordinando a todos los actores pertinentes y velando por que haya un presupuesto suficiente para el cumplimiento de sus objetivos (Recuadro 3.4).

Recuadro 3.4. Plan Nacional de Empleo 2021-2024

El Plan Nacional de Empleo se ha concebido como una herramienta clave para la prospección y la coordinación de las políticas públicas destinadas a enfrentar los desafíos del mercado laboral dominicano. El primer Plan Nacional de Empleo se elaboró en 2013 para definir las principales estrategias en materia de políticas sobre el mercado laboral, de conformidad con los principios y ejes de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030¹¹. En 2021, el Gobierno de Luis Abinader emprendió la tarea de llegar a un acuerdo sobre un nuevo Plan Nacional de Empleo.

Al igual que en otros asuntos laborales, el Plan Nacional de Empleo (PLANE) es el producto de un proceso de construcción tripartito. Por consiguiente, el Gobierno nacional, encabezado por el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y el Ministerio de Industria y Comercio, las confederaciones sindicales y las organizaciones de empleadores de diferentes sectores productivos contaron con representación en sus fases de consulta y elaboración. Su elaboración estuvo en manos de un equipo técnico (Comité Técnico del PLANE) y un espacio consultivo, a saber, la Comisión Nacional de Empleo, recientemente activada (MTRD, 2021^[56]). Estos espacios participativos contaron con representantes del mundo académico, organizaciones comunitarias y organismos de cooperación internacional, como la Unión Europea, EUROSocial+ (EUROSociAL+, 2021^[57]), la AECID y ProEtp2.

El PLANE 2021-2024 busca promover un mercado laboral más dinámico e inclusivo (MTRD and CONAEMPLO, forthcoming^[58]). Sus objetivos fundamentales son los siguientes: promover la creación de 600 000 trabajos formales nuevos para 2024; reducir la tasa de desempleo por debajo del 15%; eliminar la brecha de género al aumentar la tasa de empleo de las mujeres a más del 55%; fortalecer las aptitudes interpersonales y técnicas; y fomentar la inserción en el mercado laboral y reducir la informalidad laboral al 50%. El PLANE 2021-2024 define seis líneas de actuación estratégicas en el plano nacional: 1) el empleo prospectivo y los futuros espacios de trabajo; 2) los incentivos a los sectores generadores de empleo formal; 3) el fortalecimiento de la formación técnica y profesional; 4) la promoción de la empleabilidad y el trabajo decente y digno; 5) la formación para el emprendimiento y la reducción del trabajo informal; y 6) la gobernanza del PLANE.

El PLANE 2021-2024 también establece una serie de objetivos específicos en los planos sectorial y territorial. A nivel sectorial, el plan establece objetivos de políticas para nueve sectores económicos: turismo y hostelería; comercio y banca; construcción; manufacturas; MIPYMES y cooperativas; agricultura; limpieza y trabajo domésticos; energía y agua; transporte y almacenamiento; comunicaciones; minería; y sector público. A nivel territorial, establece objetivos de políticas para nueve zonas geográficas: Cibao Norte; Cibao Sur; Occidental; Oriental; Sureste; Higuamo; Suroeste; Valdesia; y Enriquillo. Por último, en el PLANE se definen dos elementos clave de carácter transversal para garantizar la correcta implementación del plan: 1) el sistema de monitoreo y evaluación de los resultados; y 2) la gobernanza y el financiamiento del plan. El sistema de monitoreo y evaluación establece un conjunto de diez indicadores de progreso, actores prioritarios y valores de referencia. Asimismo, describe los presupuestos de cada uno de los ejes estratégicos y las personas responsables de su implementación.

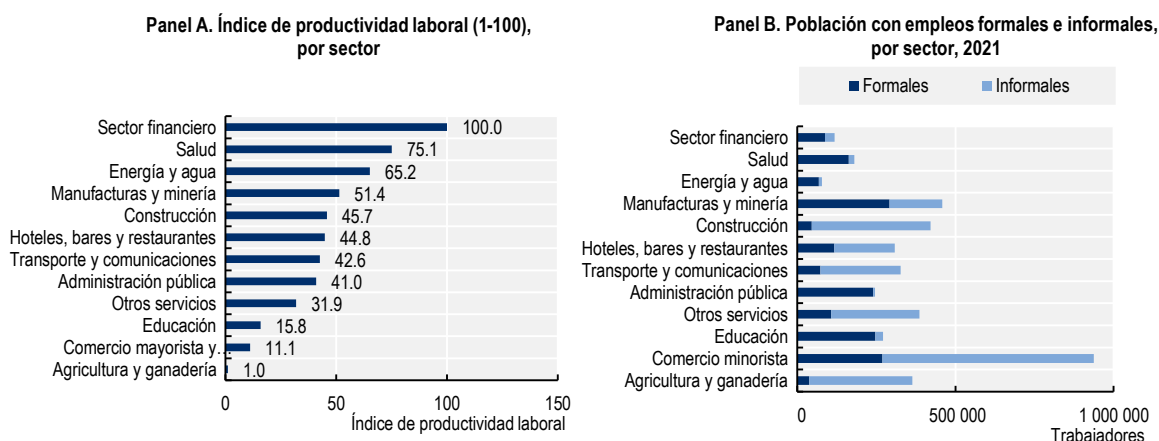
Nota: El proyecto del PLANE se aprobó en abril de 2022 y, en el momento de la publicación, se encontraba en proceso de publicación (CONAEMPLO, 2022^[59]).

Fuente: Plan Nacional de Empleo 2021-2024 de la República Dominicana (MTRD and CONAEMPLO, forthcoming^[58]).

Aunque algunos sectores de alta productividad pueden permitirse los costos de la formalidad, otros menos productivos no tienen la capacidad para sufragar la transición a la formalidad o no están dispuestos a hacerlo

La mayoría de los trabajos formales de la República Dominicana se concentran en sectores con alta productividad laboral. Entre estos aparecen el sector de la intermediación financiera y los seguros (73.8% de formalidad), el sector de la atención social y de la salud (90% de formalidad) y la electricidad y el agua (87% de formalidad). En cambio, los sectores con una mayor proporción de trabajo informal tienden a ser aquellos con menores niveles de productividad. Entre ellos se incluyen el sector agrícola y ganadero, con una tasa de formalidad del 10.5%, y el sector del comercio mayorista y minorista, con una tasa de formalidad de 28.7% en 2021 (Gráfico 3.15, Panel B). Otros sectores, como la construcción, los hoteles, bares y restaurantes, y el transporte y las comunicaciones, también presentan altos niveles de informalidad, a pesar de ser relativamente más productivos. En resumen, la República Dominicana presenta importantes disparidades entre los distintos sectores productivos en lo que respecta a la productividad y la formalidad del empleo. Esto subraya la importancia de las estrategias de crecimiento de la productividad y transformación productiva como catalizadores clave de una mayor formalización.

Gráfico 3.15. La mayoría de los trabajos formales se crean en sectores económicos con una alta productividad laboral



Nota: El sector de la salud incluye la asistencia social; el sector de la administración pública incluye la defensa; y el sector financiero incluye la intermediación financiera y los seguros. La energía incluye la electricidad y el gas. Panel B: Población empleada mayor de 15 años.

Fuente: Panel A: Elaboración de los autores con base en CNC y BID (2019^[40]). Panel B: Elaboración de los autores con base en BCRD (2022^[21]).

StatLink  <https://stat.link/k72jpo>

Las zonas económicas especiales han sido un pilar esencial en la estrategia de crecimiento de la República Dominicana, pero también han contribuido a una economía dual, de modo que coexisten sectores muy productivos con otros menos productivos. Las zonas económicas especiales se crearon en la década de 1960 con el objetivo de generar empleo y desarrollar la industria local. En un primer momento, estas zonas se centraron fundamentalmente en las manufacturas intensivas en mano de obra, en especial el calzado y los textiles. Desde su creación, las zonas económicas especiales han ido diversificando sus actividades, desde la exportación de manufacturas hasta servicios orientados a la exportación, como por ejemplo las oficinas de procesamiento de negocios. Esta evolución también dio lugar a una reducción de la demanda local de proveedores. Al mismo tiempo, las zonas económicas especiales han perdido relevancia a la hora de generar empleo en los últimos años. Si bien en la década de 1990 representaban alrededor del 7% del empleo nacional total, a principios de la década de 2020

representan el 4% aproximadamente. Las zonas económicas especiales todavía no se han convertido en catalizadores del desarrollo local en la medida que se esperaba y, en promedio, el abastecimiento local ha disminuido con el tiempo (OCDE/UNCTAD/CEPAL, 2020^[60]). La creación de vínculos entre las actividades de estas zonas y la economía local es una de las posibles áreas de actuación para promover la formalización y el desarrollo económico local.

El potencial de las pequeñas y medianas empresas a la hora de impulsar el crecimiento económico del país ha permanecido estancado. Las MIPYMES de la República Dominicana están mucho menos orientadas a la exportación que en los países miembros de la OCDE. Mientras que las MIPYMES de los países miembros de la OCDE representan el 40% de las exportaciones totales, en la República Dominicana solo representan el 23% de las exportaciones del país (OCDE/UNCTAD/CEPAL, 2020^[60]). La gran mayoría de las microempresas dominicanas se concentran en los sectores menos dinámicos y menos orientados a la exportación.

Aunque la República Dominicana ha avanzado en la diversificación de su estructura comercial en las últimas décadas, todavía carece de una base productiva caracterizada por la diversidad y la innovación. Una estructura productiva más diversa permitiría aumentar la resiliencia de la economía a las perturbaciones externas, como la crisis del COVID-19. Tal y como se subraya en el informe de la OCDE, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) titulado *Production Transformation Policy Review of the Dominican Republic: Preserving Growth, Achieving Resilience* (OCDE/UNCTAD/CEPAL, 2020^[60]), la República Dominicana debe centrar sus esfuerzos en actualizar los procesos y mejorar la sofisticación de los productos, los procesos y las empresas locales. Para ello, es primordial invertir en innovación, creación de marca y propiedad intelectual, así como en la incorporación de tecnologías nuevas. Además, la formación de los trabajadores y la creación de capacidades institucionales en los sectores público y privado serán cruciales.

Retos y oportunidades para pasar del análisis a la acción

La República Dominicana se enfrenta al desafío de fortalecer su aparato productivo para aumentar el empleo formal y lograr una calidad de vida mejor para todos los dominicanos. Para impulsar la productividad, sobre todo la de las pequeñas y medianas empresas, se deberán superar ciertas barreras institucionales y adaptar un marco jurídico que, en la actualidad, no refleja la rápida evolución que ha supuesto el cambio tecnológico para el mercado laboral. Las instituciones públicas deben avanzar en nuevos acuerdos sociales e implementar medidas innovadoras que permitan que la productividad crezca y, al mismo tiempo, traten de mantener la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores dominicanos.

El equipo del Centro de Desarrollo de la OCDE se reunió en Santo Domingo con varios funcionarios gubernamentales y otros actores especializados del sector del trabajo para debatir los principales obstáculos del país en este ámbito y las posibles estrategias para superarlos. Compartieron sus visiones acerca de los principales retos y oportunidades. En el Cuadro 3.4, se recogen los resultados de la discusión y se resumen las principales recomendaciones de políticas.

Cuadro 3.4. Repensar el marco institucional y regulatorio actual para eliminar o aliviar las barreras existentes a la formalización empresarial

Recomendación de política pública	Retos y oportunidades para la implementación
2.1. Brindar condiciones favorables para la formalización, particularmente entre las MIPYMES	
Fomentar la formalización de las MIPYMES a través de apoyos y beneficios fiscales. Se pueden ofrecer incentivos a las empresas de nueva creación (p. ej., exenciones fiscales durante los primeros años de actividad).	La próxima ronda de identificación de 2022 brinda la oportunidad de entender mejor las MIPYMES y sus necesidades. La creación de guías relativas a la formalización de las MIPYMES podría contribuir a debatir con ellas los beneficios que conlleva operar formalmente. Algunos ejemplos de implementación son los incentivos sectoriales, los

	impuestos más bajos para las MIPYMES o la eliminación de determinados impuestos (por ejemplo, el "anticipo", que se suspendió durante la pandemia).
Continuar los esfuerzos para simplificar la administración tributaria y regulatoria de las empresas, agilizar los procedimientos burocráticos durante la formalización y alentar a más empresas a formalizarse. El sitio web Formalizate debe ser fortalecido y ampliado para llegar a una mayor cantidad de empresas y sectores.	Entender mejor los alicientes de las empresas dominicanas para permanecer en la informalidad es clave para diseñar estrategias de formalización. La actual estrategia Formalizate requiere una mayor promoción entre las empresas informales. Además, la digitalización de diferentes procesos podría ayudar a facilitar este tránsito de empresas informales. Por último, la creación de una ventana digital única más allá de Formalizate para la transición a la formalización puede contribuir a este fin.
Promover mecanismos innovadores para fomentar el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, tales como programas de aceleración de negocios, fondos inteligentes y apoyo al mantenimiento de los compromisos fiscales. *	Coordinación interinstitucional con la DGII para asesorar a las empresas en la cumplimentación de la documentación fiscal.
Ampliar los tipos de financiamiento de inversión disponibles (más allá de los préstamos) con especial hincapié en los trabajadores independientes. Vincular la cantidad y el costo a los indicadores de formación. *	Coordinar una estrategia que englobe el Gobierno (incentivos de la DGII), los mercados de capitales (p. ej., financiamiento colectivo, capital semilla y capital ángel) y los organismos regulatorios (SIB, SIMV y SIPEN). Adaptación del marco regulatorio para incorporar estas nuevas cifras institucionales y minoristas.

2.2. Abordar las principales barreras institucionales a la formalización de los trabajadores y considerar una reforma al Código de Trabajo

Repensar el proceso de fijación de salarios mínimos, buscando un equilibrio entre un sistema más simplificado que favorezca su aplicación por parte de los empleadores y un número suficiente de salarios mínimos que tenga en cuenta las diferencias entre sectores y empresas.	La reducción del número de salarios mínimos es crucial para facilitar el cumplimiento de las leyes relativas al trabajo por parte de las empresas.
Iniciar un proceso de reflexión y discusión técnica sobre el impacto de la cesantía sobre los niveles de informalidad, buscando equilibrar la protección del trabajador frente a la flexibilidad del mercado laboral, con el consiguiente aumento de los niveles de formalización.	Resultaría de utilidad contar con estudios técnicos sobre el impacto de esta propuesta. Existen oportunidades excepcionales en torno a la creación del seguro de desempleo en la República Dominicana. El desafío reside en el debate tripartito que es necesario para su creación, entre los empleadores, los trabajadores y el Gobierno.
Nombrar a un equipo que trabaje en ajustar las condiciones y las partes interesadas necesarias para la implementación eficaz del nuevo Plan Nacional de Empleo*	Una vez publicado el nuevo Plan Nacional de Empleo, el desafío actual consiste en su debate, su estrategia de comunicación y, sobre todo, su implementación.
Enmarcar estas discusiones dentro de un debate tripartito más amplio a nivel nacional acerca de la posibilidad de reformar el Código de Trabajo actual, habida cuenta de las aportaciones del nuevo Plan Nacional de Empleo.†	El debate tripartito a largo plazo acerca de la reforma del Código de Trabajo debería incluir también discusiones clave sobre la regularización de las personas migrantes y el fortalecimiento del registro civil en el país.
La pandemia de COVID-19 ha acelerado ciertas megatendencias, como la digitalización y su impacto en el mercado laboral. Ya sea dentro del marco de un nuevo Código de Trabajo o de manera independiente, es necesario introducir un marco regulatorio para las plataformas digitales.*	El aprovechamiento íntegro de los beneficios de la digitalización plantea diferentes desafíos, como la formación de los docentes en las nuevas tecnologías.

2.3. Fortalecer las políticas para impulsar la creación de empleos formales en la economía

Alinear las políticas de generación de empleo con las políticas industriales y productivas, fortaleciendo los vínculos entre las zonas económicas especiales y la economía local a fin de promover una mayor formalización.	Se puede aprovechar la oportunidad de generar datos a partir de los programas de empleo. Además, la creación de equipos interinstitucionales de trabajo conjunto puede contribuir a ese objetivo.
Crear estrategias sectoriales específicas para promover la formalización en sectores donde es particularmente baja.	La promoción de los debates acerca de las personas indocumentadas (migrantes y personas que carecen de registro civil) brindaría la oportunidad de avanzar en este sentido. La implementación de estudios sectoriales también puede contribuir a la toma de decisiones en este sentido. Quizás el mayor desafío sea el diálogo tripartito.

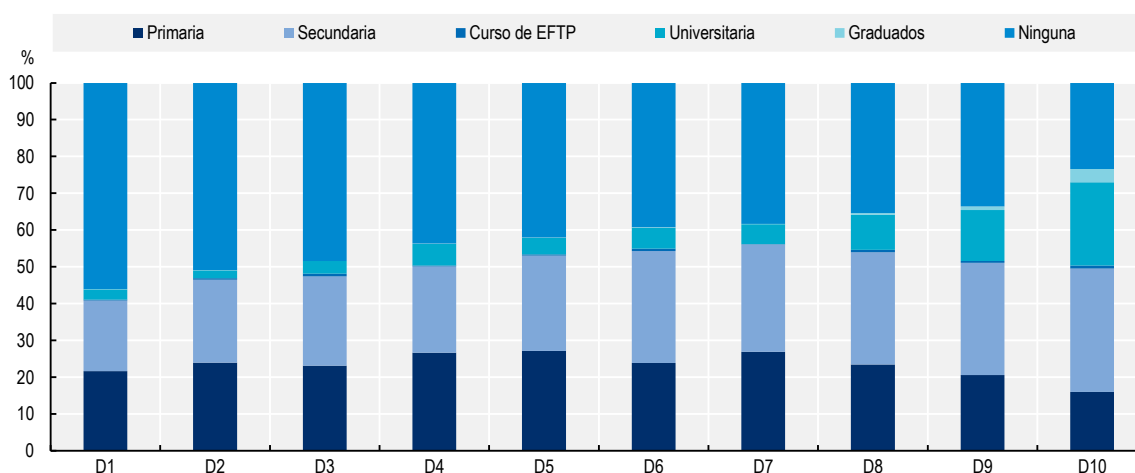
Nota: Con base en la reunión celebrada el 23 de junio de 2022 para debatir el proyecto de análisis y recomendaciones de políticas con funcionarios del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), el Banco Central, la Oficina Nacional de Estadística (ONE), la Asociación de Industrias de la República Dominicana (AIRD), CIEF Consulting/IFISD y la Unión Europea. Las recomendaciones marcadas con un asterisco (*) fueron introducidas por participantes del taller. Las recomendaciones marcadas con una cruz (†) incluyen modificaciones sugeridas por participantes del taller.

Fuente: Elaboración de los autores.

El desarrollo de competencias es primordial para aumentar la productividad laboral y promover el empleo formal

El desarrollo de competencias puede constituir un factor crítico en el aumento de la formalización. Las competencias pueden facilitar la empleabilidad al ofrecer a los trabajadores más oportunidades de acceder a trabajos formales, que suelen exigir competencias de mayor nivel. De la misma forma, las competencias pueden aumentar la productividad. A nivel individual, esto implica que los trabajadores añaden el valor suficiente a sus actividades, lo que permite superar los costos de la formalidad, de modo que la opción de la formalización se convierte en una opción viable para los empleadores. A nivel agregado, el aumento de la productividad y un mayor nivel de competencias ayudan a promover más innovación, favorecen el emprendimiento y dinamizan la transformación productiva, lo que puede llevar a un mayor desarrollo de sectores que crean oportunidades de trabajo formal, atrayendo, a su vez, a una fuerza de trabajo más cualificada. El conjunto de competencias disponibles en la República Dominicana todavía es relativamente limitado, tal y como apuntan los bajos niveles educativos, en especial entre los grupos con menores ingresos. A pesar de los progresos realizados en la ampliación de la educación entre la población, una parte significativa de esta todavía carece de estudios o presenta un nivel educativo bajo, incluso entre los grupos de ingreso alto (Gráfico 3.16).

Gráfico 3.16. En la República Dominicana, los niveles de educación completados en primaria, secundaria y terciaria continúan siendo limitados en la mayor parte de los deciles de ingresos



Nota: Curso más alto alcanzado. Los datos corresponden al 3T de 2019.

Fuente: Elaboración de los autores con base en BCRD (2022^[2]).

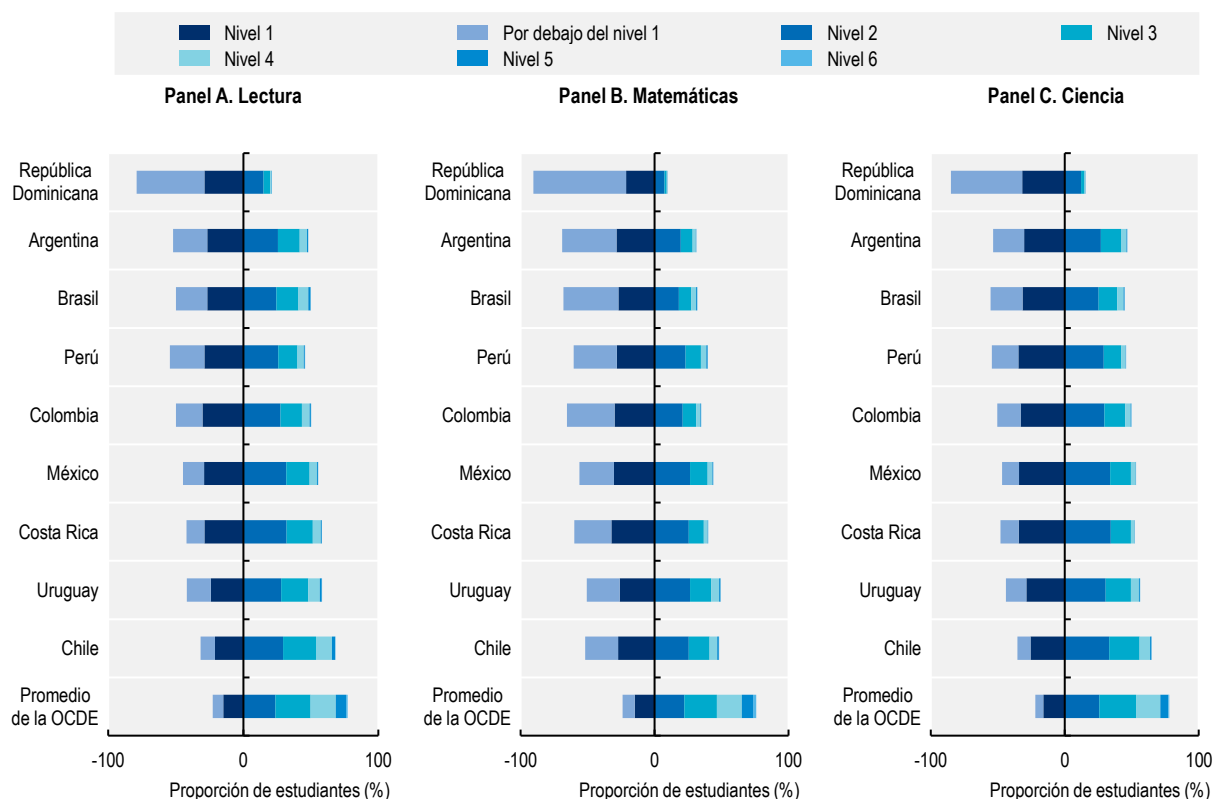
StatLink  <https://stat.link/xm23jo>

Los resultados del aprendizaje entre los dominicanos continúan siendo bajos, tal y como reflejan las pruebas internacionales. Hasta el 79% de los estudiantes dominicanos de 15 años no logran alcanzar el nivel 2 de competencia lectora, matemática y científica en la prueba del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA). Este nivel se describe como el mínimo de competencia que todos los niños/as deberían adquirir al final de la educación secundaria. Esto sitúa al país por detrás de todos los demás países de ALC que participan en la prueba PISA, y muy por debajo del promedio de la OCDE (Gráfico 3.17). Los peores resultados de los estudiantes dominicanos se dan en matemáticas, ya que el 69.3% de ellos no alcanzó el nivel de competencia 1 y el 21.3% apenas superó ese nivel en 2018 (OCDE, 2018^[61]). En particular, las competencias cuantitativas son esenciales para el desarrollo de competencias técnicas que contribuirían a impulsar la productividad laboral del país. De manera más amplia, estas tres

competencias básicas son esenciales para desarrollar una cualificación más compleja de la fuerza de trabajo.

Gráfico 3.17. La República Dominicana debe mejorar la formación relativa a competencias básicas, que son fundamentales para desarrollar habilidades más especializadas en la fuerza de trabajo

Porcentaje de estudiantes de determinados países de ALC en cada nivel de competencia lectora, matemática y científica en las pruebas del PISA, 2018



Nota: Los datos sobre las competencias lectora y científica de Argentina preceden de la versión física de la prueba del PISA; los datos sobre la competencia matemática de Argentina y los datos de todos los demás países proceden de la versión electrónica de la prueba del PISA.

Fuente: Elaboración de los autores a partir de la base de datos del PISA (OCDE, 2018^[61]).

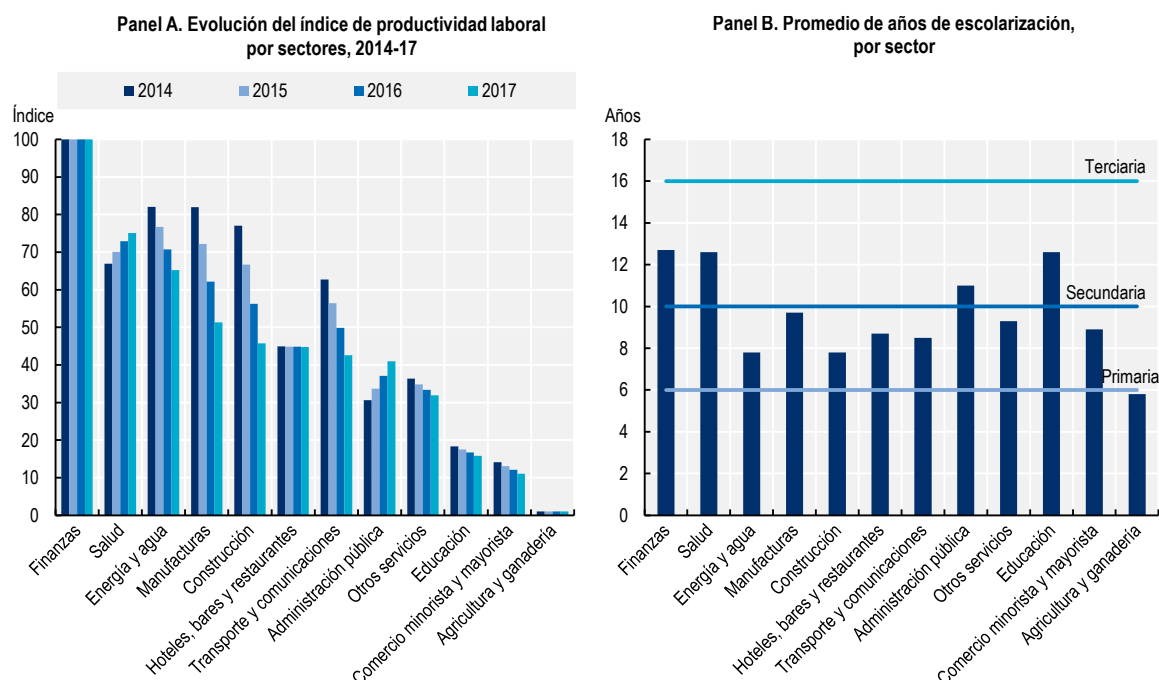
StatLink <https://stat.link/wymeu7>

La mejora de las competencias de la fuerza de trabajo debe ser un elemento central de una estrategia general para una mayor formalización en la República Dominicana. En el país, el 29.1% de las empresas manufactureras señala la fuerza de trabajo insuficientemente cualificada como una de sus principales limitaciones, un porcentaje mayor que el de las empresas manufactureras de ALC en conjunto (26.3%) y de los países miembros de la OCDE (21.2%) (Banco Mundial, 2016^[44]). De hecho, desde 2014, la productividad laboral de los sectores con niveles educativos bajos se ha caracterizado por una tendencia a la baja (Gráfico 3.18, Panel A). Estos sectores incluyen los servicios públicos, las manufacturas, la construcción y el transporte y las comunicaciones. Otros sectores, como el sector educativo y el sector del comercio mayorista y minorista, también han registrado una ligera tendencia bajista. Otro aspecto que tienen en común todos estos sectores (excepto el sector educativo) es un número medio de años de escolarización inferior a la finalización de la enseñanza secundaria (es decir, diez años). El sector de

menor productividad y con el promedio de años de escolarización más bajo es el sector agrícola, con una media de solo 5.8 años de escolarización (Gráfico 3.18, Panel B).

En esta sección, se destacan tres áreas de políticas relacionadas con las competencias: 1) la educación y formación técnica y profesional (EFTP), que tiene un efecto positivo en el aumento de la productividad y la formalización; 2) la importancia del desarrollo de mecanismos para ajustar mejor la oferta y la demanda de competencias; y 3) la transición del sistema educativo a los mercados laborales, que es uno de los pasos esenciales clave para lograr una mayor formalización en el país.

Gráfico 3.18. Los sectores con baja productividad laboral son fundamentalmente aquellos con un número medio de años de educación inferior al necesario para completar la enseñanza secundaria



StatLink  <https://stat.link/v15p3l>

La EFTP puede desempeñar una función esencial en el aumento de la productividad, la formalización y la inclusión social

La EFTP puede aportar diversos beneficios socioeconómicos. La EFTP es crucial para desarrollar una fuerza de trabajo cualificada con una serie de competencias comerciales, técnicas, profesionales y de gestión de nivel medio, junto con competencias de alto nivel asociadas a la educación universitaria (OCDE, 2014^[64]). La EFTP también puede contribuir a la cohesión social y la equidad, ya que ofrece una alternativa a los jóvenes que han abandonado la escuela al dotarlos de competencias laborales concretas para mejorar sus alternativas de empleabilidad. En este sentido, los itinerarios de enseñanza profesional de calidad, sobre todo en la educación secundaria superior, pueden ayudar a aquellas personas que se han distanciado de la educación académica a reintegrarse en el sistema educativo. En varios países de

ALC, los programas de EFTP también se dirigen específicamente a los estudiantes de hogares pobres. La EFTP ofrece una formación más atractiva a las personas que prefieren una educación más práctica, así como a los trabajadores de mayor edad que tratan de mejorar determinadas competencias profesionales. La EFTP puede resultar útil para impulsar la formación sin abandonar el trabajo o para las personas que desean volver al mercado laboral después de un período de ausencia (Quintini and Manfredi, 2009^[65]). Los programas de EFTP terciaria pueden ofrecer a aquellas personas no interesadas en la educación académica competencias prácticas que respondan a las necesidades del mercado laboral (OCDE/CAF/CEPAL, 2016^[66]). Además, también se ha demostrado que la EFTP contribuye a la reducción de las brechas de género. En la República Dominicana, las mujeres se han beneficiado de manera considerable de la EFTP, ya que más del 60% de los estudiantes de EFTP secundaria son mujeres (OCDE/CAF/CEPAL, 2016^[66]; UNESCO, 2021^[67]).

La EFTP puede desempeñar una función esencial en el avance hacia un mercado de trabajo más formal. Los programas de EFTP han demostrado que pueden tener un importante impacto a largo plazo en la formalización del trabajo entre los jóvenes (Ibarraran et al., 2015^[68]). Estos programas funcionan especialmente bien en contextos locales más dinámicos, donde existe una demanda real del tipo competencias que pueden proporcionar (Ibarraran et al., 2015^[68]). No obstante, se ha demostrado que el impacto a largo plazo de los programas de formación profesional es diferente entre los hombres y las mujeres. Mientras que los hombres disfrutaban de un comienzo mejor de su carrera profesional en el mercado de trabajo formal, no parece que generen aumentos en la participación de las mujeres en el sector formal. En cuanto a la juventud en contextos urbanos, tanto los hombres como las mujeres experimentan un aumento a largo plazo de su remuneración.

En la República Dominicana, la EFTP se imparte en tres niveles diferentes: en educación secundaria (previa a la superior), en educación postsecundaria (superior) y a través del INFOTEP. El Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) se encarga de la educación secundaria (previa a la superior), que brinda enseñanza secundaria académica o técnica y se rige por la Ley 66/97 General de Educación (CDRD, 1997^[62]). El Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología es responsable de la educación superior (postsecundaria) y se rige por la Ley 139/01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (CDRD, 2001^[69]). Por último, el INFOTEP tiene la responsabilidad de ofrecer formación técnica y profesional, y se rige por la Ley 116/80 (CDRD, 1980^[70]). La principal diferencia entre la educación técnica y profesional que se ofrece en el nivel educativo previo a la enseñanza superior y en el nivel educativo superior y la que ofrece el INFOTEP es que la primera trata de desarrollar competencias cognitivas, socioafectivas y técnicas de manera simultánea, mientras que la segunda se concentra en el desarrollo de competencias técnicas (Amargós, 2016^[71]). El Ministerio de Trabajo también forma parte de manera indirecta de la impartición de EFTP a través de su participación en la Junta de Directores del INFOTEP. Por último, en ocasiones el Ministerio de la Juventud ofrece programas de formación para jóvenes, como CAPACITEC, que promueve el emprendimiento, o Punto Tecnológico, que ofrece formación científica y tecnológica a través de Casas de la Juventud.

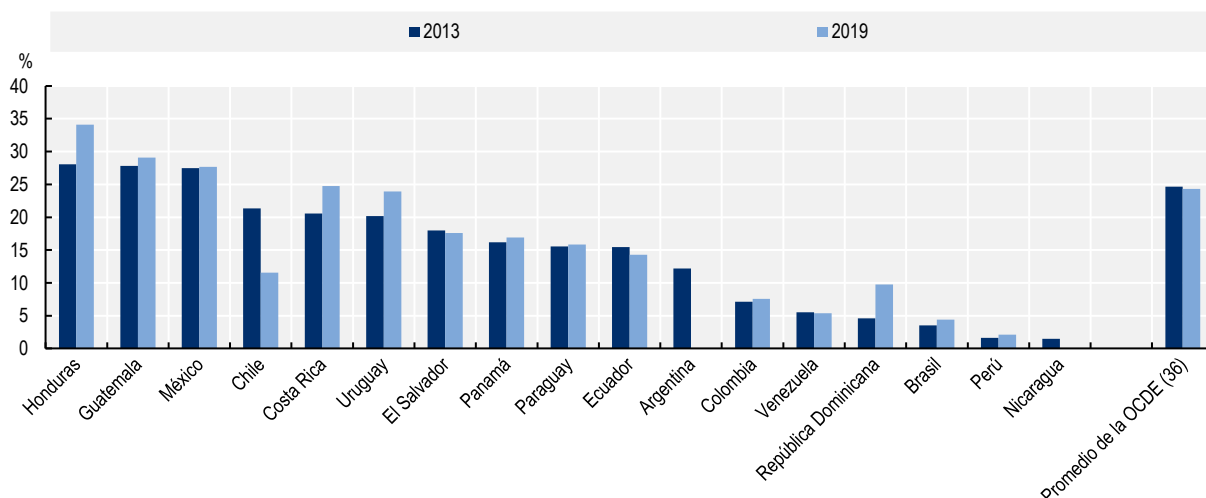
Fortalecer la cobertura y la calidad de la EFTP secundaria y postsecundaria es clave para desarrollar habilidades en la fuerza laboral.

La educación secundaria es el primer nivel de la EFTP. La educación secundaria se ofrece a la población en edad escolar de entre 12 y 18 años, y se compone de dos ciclos. El primero, la educación secundaria baja, dura tres años y es común a todos los estudiantes. El segundo ciclo, la educación secundaria superior, también dura tres años y ofrece tres modalidades: académica, técnica y profesional, y artística (Amargós, 2016^[71]). Todas las modalidades cuentan con un núcleo común del 40% del plan académico, mientras que el 60% restante en la modalidad técnica ofrece asignaturas de tecnología y prácticas en talleres. Además, incluye formación relativa a la promoción de las prácticas empresariales y la informática. Los graduados de las modalidades técnica, académica o artística de la enseñanza secundaria pueden continuar su educación en la universidad.

La EFTP en la educación secundaria sigue siendo limitada en la República Dominicana. A pesar de haber crecido desde 2013, en 2019 solo el 9.8% de los estudiantes dominicanos de enseñanza secundaria se matricularon en programas de EFTP (Gráfico 3.19). Esta cifra se encuentra muy por debajo de los promedios de la región de ALC y los países miembros de la OCDE (UNESCO, 2021^[67]).

Gráfico 3.19. Los estudiantes de enseñanza secundaria matriculados en programas de EFTP aumentaron desde 2013, pero siguen por debajo de los promedios de ALC y la OCDE

Estudiantes de educación secundaria matriculados en programas de EFTP (como porcentaje del total de estudiantes de secundaria)



Nota: Se utilizaron datos de 2013, excepto en el caso de Nicaragua (2010), Panamá (2011), Paraguay (2012) y Honduras (2014). Se utilizaron datos de 2019, excepto en el caso de Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, México y Uruguay (2018), Venezuela (2017) y Panamá y Paraguay (2016). El promedio de la OCDE incluye a todos sus miembros (36), a excepción de Estados Unidos y Costa Rica.

Fuente: Elaboración de los autores con base en UNESCO (2021^[67]) y DiNIECE, Ministerio de Educación de Argentina (2013).

StatLink  <https://stat.link/91cvr8>

El desarrollo de la educación técnica postsecundaria es relativamente reciente en la República Dominicana. La educación técnica superior requiere un título de enseñanza secundaria y tiene por objeto preparar a técnicos para el trabajo en determinadas esferas laborales en el transcurso de unos dos años. Los programas proporcionan títulos de “técnico superior” en un ámbito determinado (p. ej., mecánica, informática, turismo o gastronomía). El Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología solo ha aprobado nueve instituciones de formación en todo el país. No existen estadísticas disponibles sobre los estudiantes matriculados en las nueve instituciones autorizadas a ofrecer educación técnica superior (Amargós, 2016^[71]), lo que dificulta la planificación estratégica.

La formación técnica y profesional del INFOTEP ofrece modalidades de aprendizaje flexibles para el desarrollo de determinadas competencias técnicas en diversos campos. La oferta curricular del INFOTEP incluye tres tipos de planes educativos y de formación: cursos técnicos (desde 30 hasta 250 horas), carreras técnicas (de 400 a 1 600 horas) y formación de maestrías técnicas (1 400 horas como mínimo). Por lo general, el contenido se organiza en módulos y la formación se imparte a través de prácticas presenciales en talleres. El INFOTEP concede un certificado de competencia profesional a aquellas personas que completan cada módulo y un título a las que completan todos los módulos de un programa (Amargós, 2016^[71]).

La oferta de programas de EFTP está fragmentada y se beneficiaría de una mayor coordinación y orientación estratégica para responder mejor a las demandas actuales y futuras de habilidades.

La planificación estratégica del sistema de EFTP en la República Dominicana es mejorable, al tiempo que se podría reforzar la coordinación entre sus tres proveedores actuales. Los tres proveedores principales de EFTP (el MINERD, el MESCyT y el INFOTEP) han definido sus regulaciones de manera independiente y cuentan con distintas leyes rectoras y presupuestos autónomos. Por lo tanto, todos los programas educativos y de formación presentan estructuras diferentes, sin una equivalencia clara ni complementariedades entre los sistemas. Desde el punto de vista de los trabajadores, este marco institucional puede dificultar el establecimiento de unos objetivos y unas trayectorias de educación y formación claros, ya que los distintos sistemas tienden a solaparse. La fragmentación también dificulta el ajuste de los programas de EFTP a las competencias demandadas por las empresas. Para mejorar de manera eficaz el sistema de EFTP, es primordial diferenciar entre la demanda cualitativa y cuantitativa de competencias.

La reciente creación y la implementación en curso del Marco Nacional de Cualificaciones representan un importante paso adelante para alinear la EFTP con la educación secundaria y terciaria general. Los marcos de cualificaciones, que clasifican las cualificaciones en niveles en función de los resultados del aprendizaje, normalizan las cualificaciones a fin de facilitar la evaluación y la comparación de las competencias entre los distintos sistemas educativos. En la región de ALC, varios países están desarrollando mecanismos de coordinación entre la EFTP y los programas educativos generales, por ejemplo, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador y Nicaragua (OCDE/CAF/CEPAL, 2016^[66]).

Además de la coordinación entre la EFTP y otros programas, los Marcos Nacionales de Cualificaciones pueden contribuir a una mejor identificación de las cualificaciones profesionales demandadas por parte del sector productivo del país. Al crear un catálogo modular de programas de EFTP, el Marco Nacional de Cualificaciones facilita la identificación de los tipos de formación que se ofrecen y las cualificaciones o competencias que se necesitan en particular. En la República Dominicana, una vez que se apruebe por ley el proyecto de Marco Nacional de Cualificaciones, el reto será garantizar la continuidad durante su implementación. Para ello, todas las instituciones educativas y de formación deberán actualizar su oferta educativa de formación de acuerdo con las directrices definidas en el Marco Nacional de Cualificaciones (Recuadro 3.5).

Recuadro 3.5. Marco Nacional de Cualificaciones: una iniciativa en curso de múltiples partes interesadas

El proyecto de cooperación del Programa de Apoyo a la Educación y Formación Técnico Profesional en la República Dominicana (ProEtp2), financiado por la Unión Europea y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, creó una comisión nacional para diseñar e implementar un Marco Nacional de Cualificaciones. Esta iniciativa interinstitucional, coordinada por el Ministerio de la Presidencia, hizo partícipes a todos los actores pertinentes de la EFTP, a saber, el MINERD; el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología; el Ministerio de Trabajo; y el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. La comisión nacional constituyó un comité técnico que redactó el Marco Nacional de Cualificaciones. El Ministerio de Trabajo, por ejemplo, ha realizado valiosas aportaciones al desarrollo del marco al extraer datos de dos herramientas clave: el Sistema Integrado de Registros Laborales (SIRLA) y la Junta de Empleo Digital. Sus datos ofrecen información clave sobre las competencias que están demandando los empleadores y las que está ofreciendo la fuerza de trabajo. El Congreso aprobó de manera parcial el proyecto de ley que contiene el Marco Nacional de Cualificaciones en agosto de 2019.

El objetivo del Marco Nacional de Cualificaciones consiste en reducir la brecha entre las competencias ofrecidas y las demandadas en el país. Así, se transformaría la concepción de la relación entre los trabajos y la educación, y se haría hincapié en las competencias concretas necesarias en la República Dominicana. El proyecto de ley que se presentó en el Congreso hacía referencia al Catálogo Nacional de Cualificaciones, que establece ocho niveles educativos acordes al Marco Europeo de Cualificaciones. Distingue tres tipos de competencias: competencias básicas (p. ej., digitales, agrícolas, mineras y de la tecnología de la información y la comunicación), competencias específicas y competencias transferibles. En el proyecto de ley, también figuraba una sección sobre el reconocimiento de competencias no certificadas (es decir, trabajadores que adquirieron competencias a través de la experiencia y que carecen de una certificación para ellas).

La disponibilidad de un catálogo completo de cualificaciones proporcionará aportaciones de gran valor a la coordinación estratégica de la impartición de programas de educación y formación técnica y profesional en el país. Por consiguiente, constituirá una herramienta crucial para la toma de decisiones destinadas a eliminar la brecha entre las competencias ofrecidas y demandadas en el mercado laboral, así como para las iniciativas encaminadas a prever las futuras tendencias en este ámbito.

Fuente: PROETP2 (2021^[72]) y Aribizu Echávarri (2015^[73]).

Es esencial una mejor correspondencia entre las competencias demandadas y ofrecidas para la empleabilidad y la formalización del trabajo

La República Dominicana dispone de poca información sobre las competencias ofrecidas y la demanda de competencias en el sector privado. La ENCFT y la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR) ofrecen información de gran utilidad sobre los principales indicadores de empleo, categorizados por nivel educativo y estudios. Sin embargo, no incluyen preguntas clave como el tipo de formación específica para el empleo que ha recibido un trabajador o sus años de experiencia en el trabajo (Amargós, 2016^[71]).

El INFOTEP ha investigado la brecha entre la oferta y la demanda de mano de obra cualificada en varias regiones de la República Dominicana. Desde 2010, el INFOTEP ha elaborado una serie de estudios *ad hoc* para evaluar las necesidades de las empresas y la demanda de competencias técnicas en determinadas áreas (INFOTEP, 2018^[74]). Estos estudios revelaron que las empresas en realidad sí necesitan trabajadores con cierto nivel de formación y que alrededor del 80% de los trabajadores están dispuestos a recibir formación técnica (INFOTEP, 2019^[75]). Los estudios del INFOTEP también proporcionaron pruebas del desajuste entre la demanda de formación de los trabajadores y la demanda de trabajadores cualificados de las empresas. Por una parte, los cursos más demandados por los trabajadores están relacionados con competencias técnicas, por ejemplo, habilidades informáticas, contabilidad básica, mecánica y servicios eléctricos, e inglés. Por otra parte, las competencias más demandadas por las empresas en 2020 fueron el servicio al cliente, el trabajo en equipo, las ventas y la gestión de conflictos. También existe una gran heterogeneidad entre las distintas regiones. Aunque las empresas de la región meridional requieren competencias informáticas y relacionadas con el inglés, las de la región de Gran Santo Domingo exigen competencias de contabilidad básica, mecánicas e informáticas (INFOTEP, 2020^[76]). Asimismo, el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) ha publicado una serie de planes de desarrollo para las provincias y regiones en los que analiza las necesidades detectadas en esas áreas en materia de competencias (MEPyD, 2017^[77]). A pesar de estas iniciativas, el enfoque fragmentado a nivel regional dificulta la comparabilidad de los datos y, por tanto, impide el desarrollo de un panorama completo de la oferta y la demanda de competencias en todo el país. Un enfoque unificado y sistemático con una cobertura nacional resultaría de mayor utilidad para el diseño de una política nacional relativa a las competencias, al tiempo que respaldaría la estrategia de EFTP del país más allá del catálogo institucional del INFOTEP.

Invertir en mejores recursos y métodos para analizar la oferta y la demanda de competencias puede contribuir a unas políticas de educación y formación más eficaces. En estos momentos, la República Dominicana carece de instrumentos que le permitan estimar la demanda de competencias en el mercado laboral. Algunos de los posibles métodos para determinar la demanda de competencias (muy utilizados en la región de ALC y los países miembros de la OCDE) son las encuestas a empresas, los análisis de puestos vacantes y puestos vacantes en línea, los análisis de los datos administrativos, las encuestas de empleo y de hogares, y las iniciativas híbridas (OCDE, 2016^[78])¹². En lo que respecta a la oferta, la República Dominicana lleva utilizando las pruebas del PISA desde 2015, las cuales constituyen una herramienta clave para determinar las competencias que se ofrecen en el país. Las pruebas del PISA se centran en las asignaturas básicas de la ciencia, la lectura y las matemáticas. En este sentido, los métodos más habituales para determinar cuál es la oferta de competencias (es decir, educación y formación) son los análisis de las competencias de los estudiantes, las encuestas a graduados, las encuestas sobre condiciones de trabajo y los análisis de las competencias de los adultos (Cuadro 3.5). La República Dominicana emplea herramientas cuantitativas y cualitativas para prever la demanda futura de competencias. En cuanto a las cuantitativas, el MEPyD desarrolló en 2016 un modelo econométrico para prever la demanda laboral durante el período 2015-2030, con el apoyo de Cambridge Econometrics (2016^[79]). Ese modelo realiza previsiones al comparar la demanda de competencias (sobre la base de una previsión macroeconómica del empleo) con la oferta de competencias (a partir de tendencias demográficas y patrones de competencias) (Gontero and Albornoz, 2019^[80]). En cuanto a las herramientas cualitativas, el MINERD y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo llevaron a cabo estudios prospectivos sobre diversos sectores productivos en 2016, como la salud (MINERD, 2016^[81]), la seguridad y el medio ambiente (MINERD, 2016^[82]), y la construcción y la minería (MINERD, 2016^[83]).

Cuadro 3.5. La República Dominicana cuenta con pocas fuentes de información sobre oferta y demanda de competencias, y con pocas herramientas para prever la demanda futura

Métodos utilizados en la región de ALC para la identificación y la previsión de las competencias

País	Identificación (actual)									Previsión (futura)	
	Demanda					Oferta				Métodos cuantitativos	Métodos cualitativos
	Encuestas a empresas	Análisis de puestos vacantes y puestos vacantes en línea	Datos administrativos	Encuestas de empleo y hogares	Iniciativas híbridas	Evaluación de competencias de estudiantes	Encuestas a graduados	Encuestas de condiciones de trabajo	Evaluación de competencias de adultos		
Argentina	X					X					X
Brasil						X					X
Chile			X	X		X	X		X	X	
Colombia		X				X	X			X	X
Costa Rica	X					X					X
República Dominicana						X				X	X
Ecuador	X	X	X	X							X
Guatemala					X						
Honduras					X						
México	X		X		X	X	X				X
Panamá										X	
Paraguay	X	X			X						X
Perú	X					X				X	X
Uruguay		X				X					X

Fuente: Gontero y Albornoz (2019^[80]), con base en OCDE (2016^[78]).

Facilitar la transición del sistema educativo al mundo laboral no sólo reduce la carga de las empresas, sino que también ayuda a los jóvenes a iniciar sus carreras profesionales

La formación en el lugar de trabajo es una forma estratégica de completar la transición de la escuela al trabajo. Últimamente, este tipo de formación ha ganado popularidad en la región de ALC como medio de estimular la adquisición de competencias y de promover la transición del mundo académico al empleo formal. Además, estas experiencias prácticas fortalecen la función de las empresas y el sector privado en general en la formación de la fuerza de trabajo, lo que contribuye al reconocimiento formal de cualificaciones en el mercado laboral (OCDE/CAF/CEPAL, 2016^[66]). En los próximos años, el sector educativo debe ampliar sus alianzas con el sector privado. Esto resultará beneficioso para una mayor cantidad de graduados, facilitará la transición de la enseñanza al empleo y reducirá el tiempo que dedican los graduados a buscar trabajo. Los programas de prácticas laborales también desempeñan una función clave en la introducción de los jóvenes en el mercado laboral formal (OIT, 2016^[84]).

Entre 2002 y 2017, el Ministerio de Trabajo dirigió el programa Juventud y Empleo como parte de sus políticas activas de empleo. Los participantes del programa eran jóvenes en situación de pobreza, desempleo, subempleo o inactividad, que estaban fuera del sistema educativo formal y no habían completado la enseñanza secundaria. Los participantes recibieron formación profesional de carácter teórico y práctico en el aula y su primera experiencia de trabajo se realizó en forma de pasantías con empresas privadas. El programa también pagó DOP 70 por cada día de asistencia a clase. Las evaluaciones de impacto experimentales demostraron los efectos positivos y significativos desde el punto de vista estadístico de estas medidas sobre la calidad del empleo formal, solo con algunas excepciones. Asimismo, el programa también influyó positivamente en la formalidad del empleo entre los hombres (Cuadro 3.6).

Por otra parte, los datos empíricos sugieren que los programas de formación y prácticas laborales destinados a las mujeres pueden ayudarlas a incorporarse al mercado laboral, al haber completado niveles educativos superiores, a fin de lograr unas condiciones de igualdad con los hombres. Entrar en el mercado laboral y permanecer en él suele resultar más difícil para las mujeres que para los hombres. Las pruebas experimentales revelaron que las mujeres que participaron en el programa dominicano Juventud y Empleo resultaron más beneficiadas que los hombres participantes en términos de empleo y salario (Cuadro 3.6). Además, tres años después de la finalización del programa, las mujeres tenían unos niveles mucho más altos de aptitudes interpersonales y unos resultados en el mercado laboral mejores que los hombres (OCDE/CAF/CEPAL, 2016^[66]).

Cuadro 3.6. Pruebas disponibles sobre el impacto del programa de formación juvenil Juventud y Empleo

Autores	Período de observación	Método de evaluación	Efecto en el empleo		Efecto en la formalidad		Efecto en la remuneración	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Acevedo et al. (2017 ^[85])	12-18 meses	Experimental	(+)	(-)			(+)	()
	42-48 meses	Experimental	()	()	()	(-)	()	()
Ibarrarán et al. (2015 ^[68])	6 años	Experimental	()	()	()	(+)	()	(+)
Ibarrarán et al. (2014 ^[66])	18-24 meses	Experimental	()	()	()	(+)	(+)	()
Card et al. (2011 ^[87])	10-14 meses y 22-24 meses	Experimental	()	()	(+)	(+)	(+)	(+)

Nota: (+) Resultados positivos, sólidos y significativos; () resultados neutrales o no significativos; (-) resultados negativos, sólidos y significativos.

Fuente: OCDE/CEPAL/CAF (2016^[66]).

El programa Juventud y Empleo, ahora interrumpido, se implementó en tres fases diferentes entre 2002 y 2014. La primera fase se implementó entre 2002 y 2006, la segunda fase, entre 2006 y 2010, y la tercera fase, entre 2012 y 2014, como parte del Programa de Apoyo al Sistema Nacional de Empleo (PASNE) del BID. Durante esta última fase, el programa *Juventud y Empleo* se financió bajo un contrato de préstamo firmado con el BID y fue implementado por el MTRD en colaboración con el INFOTEP (Executive Branch of the Dominican Republic, 2012^[88]). Desde entonces, se han puesto en marcha otros programas para apoyar el empleo juvenil, aunque a menor escala.

Retos y oportunidades para pasar del análisis a la acción

Para contar con una fuerza de trabajo más competitiva que, a su vez, impulse la productividad del aparato productivo, es necesario invertir en la educación y formación de los trabajadores a todos los niveles. El fortalecimiento de la educación es un objetivo común de cualquier país. En la República Dominicana, en concreto, el fortalecimiento de la formación y la educación técnica para la vida profesional es un objetivo clave. La inversión debe ser estratégica y responder a la demanda de competencias que tengan las empresas en la actualidad y, sobre todo, prever la demanda futura, teniendo en cuenta el cambio tecnológico. Para avanzar hacia el cambio, es necesario fortalecer los mecanismos y la estrategia de coordinación del ecosistema educativo, en estos momentos fragmentado y descoordinado.

El equipo del Centro de Desarrollo de la OCDE se reunió en Santo Domingo con varios funcionarios gubernamentales y otros actores especializados del sector educativo para debatir los principales obstáculos del país en este ámbito y las posibles estrategias para superarlos. Compartieron sus visiones acerca de los principales retos y oportunidades. En el Cuadro 3.7, se recogen los resultados de las discusiones y se resumen las principales recomendaciones de políticas.

Cuadro 3.7. Invertir de manera más efectiva en la fuerza laboral, centrándose particularmente en mejorar las habilidades y apoyar a los jóvenes, para aumentar la productividad laboral y mejorar la empleabilidad en el sector formal

Recomendación de política pública	Retos y oportunidades para la implementación
3.1. Fortalecer las conexiones entre el sistema de educación y formación y la demanda de habilidades del sector productivo para facilitar la transición a la formalidad:	
Fortalecer la EFTP, invirtiendo en mejores y más modernas infraestructuras, formación docente y herramientas para identificar las necesidades del mercado laboral.	Algunos de los principales obstáculos a la hora de implementar esta recomendación son los desafíos sociales, como el embarazo en la adolescencia y el hacinamiento en las aulas. Separación de la educación básica y secundaria de la educación terciaria. Mejora de la calidad general de la educación básica y secundaria, pero invirtiendo en una enseñanza secundaria técnica y universitaria basada en las necesidades de la economía (demanda de competencias).
Asegurar la continuidad de los esfuerzos para implementar el Marco Nacional de Cualificaciones al margen de los ciclos políticos, ya que este será clave para facilitar la identificación de las cualificaciones profesionales demandadas por el mercado laboral.	El paso siguiente y el desafío más importante en estos momentos en la aprobación del proyecto de ley preliminar en el Congreso.
Armonizar el fragmentado sistema de EFTP.	Podría crearse una mesa de políticas alrededor de la EFTP en el país, habida cuenta de la encuesta nacional de las cualificaciones del INFOTEP.
Fomentar alianzas entre los sectores privado y educativo, ampliando programas que combinan la enseñanza en el aula con la formación práctica y otros servicios activos del mercado laboral, y fortaleciendo los programas de transición de la escuela al lugar de trabajo para los jóvenes.	Actualmente, existe un programa centrado en la empleabilidad juvenil y el primer empleo en el Ministerio de Trabajo. Las alianzas con la educación terciaria, sobre todo las universidades, son cruciales. Sin embargo, se pueden tener en cuenta otros sectores como las ONG, las cooperativas y las asociaciones, entre otros. La mayor dificultad reside en su comunicación de manera eficaz.
Poner en marcha sistemas regulares de recopilación de datos sobre oferta y demanda de competencias. Se necesitan más y mejores datos sobre los perfiles y las competencias que demanda el mercado laboral, así como sobre la escasa oferta de las competencias demandadas a fin de desarrollar programas educativos con mayor capacidad de respuesta a las necesidades de la economía, en constante evolución. Involucrar al sector productivo y aprovechar los beneficios de la transformación digital es primordial para construir dichos sistemas de información y eliminar la brecha de competencias.	La dificultad reside en la identificación de los actores y en su comunicación eficaz. El Observatorio Técnico Profesional del INFOTEP puede contribuir con aportaciones clave.
Crear programas formales de emprendimiento en el último año de secundaria para aumentar la posibilidad de iniciar una actividad laboral formal al salir de la escuela. *	Lo más probable es que los estudiantes que no finalizan la educación básica terminen en el sector informal.

Nota: Con base en la reunión celebrada el 23 de junio de 2022 para debatir el proyecto de análisis y recomendaciones de políticas con funcionarios del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), el Banco Central, la Oficina Nacional de Estadística (ONE), la Asociación de Industrias de la República Dominicana (AIRD), CIEF Consulting/IFISD y la Unión Europea. Las recomendaciones marcadas con un asterisco (*) fueron introducidas por participantes del taller.

Fuente: Elaboración de los autores.

Recomendaciones de política pública

Recuadro 3.6. Recomendaciones de política pública

1. Objetivo de política 1: Consolidar un sistema de protección social sólido y sostenible que ayude a proteger a los trabajadores informales y a los miembros de su hogar

1.1. Fortalecer los sistemas de protección social y aprovechar las lecciones aprendidas durante la pandemia del COVID-19:

- Mejorar la interoperabilidad entre los diferentes registros de información existentes, integrando los sistemas de información de protección social y fortaleciendo el rol del SIUBEN para llegar a poblaciones vulnerables e informales, aprovechando el potencial de las tecnologías digitales.
- Mejorar la condicionalidad asociada a la protección social para que sea un catalizador de una mejor inclusión educativa, económica y social.
- Adoptar la perspectiva del hogar para comprender mejor su composición y, por lo tanto, identificar mejor la combinación correcta de intervenciones y desarrollar paquetes de políticas integradas para cada tipo de hogar.

1.2. Flexibilizar las contribuciones a la protección social para incluir a los trabajadores informales:

- Avanzar hacia una mayor flexibilidad en las cotizaciones de los trabajadores, en particular para quienes tienen dificultades para realizar aportes regulares por medio de canales tradicionales (p. ej., aquellas personas que ganan menos del salario mínimo, que trabajan a través de plataformas digitales o con trabajos a tiempo parcial). Esto es especialmente relevante para los trabajadores por cuenta propia (p. ej., una tarifa plana para sus contribuciones).

1.3. Avanzar hacia un sistema de protección social universal y más sostenible:

- A corto y mediano plazo, se deben realizar esfuerzos para extender la cobertura a categorías de la población no cubiertas por la protección social y en todas las regiones del país.
- A más largo plazo, la República Dominicana debe avanzar hacia un sistema de protección social universal. Se requiere una discusión técnica y política para evaluar la conveniencia de desarrollar un sistema donde la cobertura dependa menos de la situación laboral de las personas y donde los impuestos generales, en lugar de las contribuciones de los trabajadores, adquieran relevancia como fuente de financiamiento del sistema de protección social.

2. Objetivo de política 2: Repensar el marco institucional y regulatorio actual para eliminar o aliviar las barreras existentes a la formalización empresarial

2.1. Brindar condiciones favorables para la formalización, particularmente entre las MIPYMES:

- Fomentar la formalización de las MIPYMES a través de apoyo y beneficios fiscales. Se pueden ofrecer incentivos a las empresas de nueva creación (p. ej., exenciones fiscales durante los primeros años de actividad).
- Continuar los esfuerzos para simplificar la administración tributaria y regulatoria de las empresas, agilizar los procedimientos burocráticos durante la formalización y alentar a más empresas a formalizarse. El sitio web Formalízate debe ser fortalecido y ampliado para llegar a una mayor cantidad de empresas y sectores.

- Promover mecanismos innovadores para fomentar el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, tales como programas de aceleración de negocios, fondos inteligentes y apoyo al mantenimiento de los compromisos fiscales.
- Ampliar los tipos de financiamiento de inversión disponibles (más allá de los préstamos) con especial hincapié en los trabajadores independientes. Vincular la cantidad y el costo a los indicadores de formación.

2.2. Abordar las principales barreras institucionales a la formalización de los trabajadores y considerar una reforma al Código de Trabajo:

- Repensar el proceso de fijación de salarios mínimos, buscando un equilibrio entre un sistema más simplificado que favorezca su aplicación por parte de los empleadores y un número suficiente de salarios mínimos que tenga en cuenta las diferencias entre sectores y empresas.
- Iniciar un proceso de reflexión y discusión técnica sobre el impacto de la cesantía sobre los niveles, buscando equilibrar la protección del trabajador frente a la flexibilidad del mercado laboral, con el consiguiente aumento de los niveles de formalización.
- Nombrar a un equipo que trabaje en ajustar las condiciones y las partes interesadas necesarias para la implementación eficaz del nuevo Plan Nacional de Empleo.
- Enmarcar estas discusiones dentro de un debate tripartito más amplio a nivel nacional acerca de la posibilidad de reformar el Código de Trabajo actual, habida cuenta de las aportaciones del nuevo Plan Nacional de Empleo.
- Introducir un marco regulatorio para las plataformas digitales, ya sea dentro de un nuevo Código de Trabajo o de forma independiente.

2.3. Fortalecer las políticas para impulsar la creación de empleos formales en la economía:

- Alinear las políticas de generación de empleo con las políticas industriales y productivas, fortaleciendo los vínculos entre las zonas económicas especiales y la economía local a fin de promover una mayor formalización.
- Crear estrategias sectoriales específicas para promover la formalización en sectores donde es particularmente baja.

3. Objetivo de política 3: Invertir de manera más efectiva en la fuerza laboral, centrándose particularmente en mejorar las habilidades y apoyar a los jóvenes, para aumentar la productividad laboral y mejorar la empleabilidad en el sector formal

3.1. Fortalecer las conexiones entre el sistema de educación y formación y la demanda de habilidades del sector productivo para facilitar la transición a la formalidad:

- Fortalecer la EFTP, invirtiendo en mejores y más modernas infraestructuras, formación docente y herramientas para identificar las necesidades del mercado laboral.
- Asegurar la continuidad de los esfuerzos para implementar el Marco Nacional de Cualificaciones al margen de los ciclos políticos, ya que este será clave para facilitar la identificación de las cualificaciones profesionales demandadas por el mercado laboral.
- Armonizar el fragmentado sistema de EFTP.
- Fomentar alianzas entre los sectores privado y educativo, ampliando programas que combinan la enseñanza en el aula con la formación práctica y otros servicios activos del mercado laboral, y fortaleciendo los programas de transición de la escuela al lugar de trabajo para los jóvenes.
- Poner en marcha sistemas regulares de recopilación de datos sobre oferta y demanda de competencias. Se necesitan más y mejores datos sobre los perfiles y las competencias que

demanda el mercado laboral, así como sobre la escasa oferta de las competencias demandadas a fin de desarrollar programas educativos con mayor capacidad de respuesta a las necesidades de la economía, en constante evolución. Involucrar al sector productivo y aprovechar los beneficios de la transformación digital es primordial para construir dichos sistemas de información y eliminar la brecha de competencias.

- Crear programas formales de emprendimiento en el último año de secundaria para aumentar la posibilidad de iniciar una actividad laboral formal al salir de la escuela.

4. Objetivo de política 4: Desarrollar una estrategia amplia y holística para la formalización

- Embarcarse en un debate amplio sobre una estrategia holística para la formalización con el objetivo de integrar los esfuerzos de formalización en diferentes áreas de políticas y niveles de gobierno.

Notas

¹ Todas estas cifras se corresponden con el tercer trimestre (3T) de 2014, 2019 y 2020, con base en los datos del Banco Central (BCRD, 2022^[2]). Este informe emplea esos trimestres debido a las dificultades que tuvo el Banco Central para recopilar datos durante el estricto confinamiento asociado a la pandemia del COVID-19. En el primer trimestre de 2020, se recopilaron datos con regularidad. A partir del segundo trimestre de 2020, se recopilaron datos a través de llamadas telefónicas y dejó de rotarse la muestra (es decir, los datos del panel). En otras palabras, los hogares entrevistados en el primer trimestre de 2020 fueron los mismos hasta el cuarto trimestre de 2020. Tradicionalmente, en la encuesta de hogares, se rota el 20% de la muestra de un trimestre a otro. A partir del tercer trimestre de 2020, las encuestas empezaron a combinar entrevistas en persona y por teléfono. El Banco Central llevó a cabo una evaluación para comprobar si la modalidad combinada de recopilación de datos estaba introduciendo un sesgo en estos, pero no se detectó ningún sesgo en las estadísticas. Desde el primer trimestre de 2021, las encuestas son totalmente presenciales otra vez, y la muestra se rota de nuevo.

² Hasta 2016, el Banco Central calculaba las estadísticas del sector informal mediante la ENFT. La definición del sector informal era diferente, ya que representaba a todos los empleados asalariados de establecimientos con menos de cinco empleados, además de los trabajadores por cuenta propia y los empleadores pertenecientes a los siguientes grupos de ocupación: agricultores y ganaderos, operarios y conductores, artesanos y operadores, vendedores y proveedores, y trabajadores no cualificados. Además, incluía el servicio doméstico y los trabajadores no remunerados (BCDR, 2022^[89]). Después, el Banco Central empezó a utilizar la ENCFT.

³ Datos correspondientes al 4T de 2020.

⁴ Estas cifras relativas a la cobertura se calcularon a través de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (BCRD, 2022^[2]) y pueden diferir de los datos de cobertura que obran en los registros administrativos.

⁵ Este índice compara la evolución de las brechas de género en cuatro dimensiones clave: la participación y las oportunidades económicas, los logros educativos, la salud y la sobrevivencia, y el empoderamiento político.

⁶ En el Panel B de este gráfico, se presentan las tasas de informalidad entre los trabajadores dependientes a lo largo de toda la escala de distribución del ingreso y se realizan las correspondientes estimaciones de los costos teóricos de pasar al empleo formal. Se muestran las tasas de informalidad (barras azules) por decil de ingresos, sobre la base de los datos de las encuestas de ingresos de los hogares. En el análisis, se señala la ubicación aproximada del salario mínimo en cada país con una barra blanca. En el gráfico, también se muestran estimaciones sobre los costos teóricos de pasar a la formalidad (línea azul), que se expresan como la proporción de sus salarios que los trabajadores destinarían a contribuciones a la seguridad social para acceder a la formalidad o permanecer en ella. Esta medición se puede considerar un límite inferior, ya que la formalización suele implicar otros costos monetarios y no monetarios derivados de distintos instrumentos legislativos. En el caso de los trabajadores que perciben el salario mínimo o más, este costo se define como el monto de las contribuciones a la seguridad social del empleado pagaderas con relación a sus sueldos. Sin embargo, muchos trabajadores quedan excluidos de los programas de seguridad social porque sus ganancias son inferiores al salario mínimo, que suele ser el límite inferior de ingresos en estos sistemas. Para dichos trabajadores, el costo de acceder a la formalidad es el monto de las contribuciones a la seguridad social pagaderas con el sueldo mínimo o el límite inferior de las ganancias, si son diferentes. Por consiguiente, cuanto mayor sea la diferencia entre los ingresos de un trabajador y el sueldo o límite mínimo establecido, mayor será el costo teórico de la formalización a la que se enfrenta esa persona. Estos costos se expresan como porcentaje de los sueldos reales de los trabajadores en el Panel B del Gráfico 3. (OCDE/BID/CIAT, 2016^[36]).

⁷ Datos de la encuesta a empresas del Banco Mundial solo para los sectores de las manufacturas (todos los subsectores); la construcción; las ventas y reparaciones de vehículos motorizados; el comercio mayorista; el comercio minorista; los hoteles y restaurantes; el almacenamiento, el transporte y las comunicaciones; y la TI. Solo comprende empresas formales (registradas) con 5 empleados o más y un mínimo del 1% de propiedad privada. Las empresas pequeñas poseen entre 5 y 9 empleados; las empresas medianas, entre 20 y 99 empleados; y las grandes, 100 empleados o más.

⁸ Existen 16 categorías sectoriales de salarios mínimos: sector privado no sectorizado; sector de calzados, carteras, bultos, correas, cinturones y afines; industria azucarera; sector de la construcción y afines (hora-hombre); varilleros; pintores; electricistas; fontaneros; carpinteros; maquinaria pesada en el área de la construcción; maquinaria pesada en el área agrícola; instituciones sin fines de lucro; zonas francas industriales; zonas francas en áreas deprimidas; sector hotelero; y ONG prestatarias de servicios de salud.

⁹ Engloba 17 países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

¹⁰ Las otras tres categorías de esta regulación son las empresas pequeñas (de 11 a 50 empleados y de DOP 8 millones a DOP 54 millones), las empresas medianas (de 51 a 150 empleados y de DOP 54 millones a DOP 202 millones) y las empresas grandes (más de 150 empleados y más de DOP 205 millones).

¹¹ El Plan Nacional de Empleo de 2013 trató de estructurar la formulación de políticas relativas al mercado laboral alrededor de los principios y ejes de la Estrategia Nacional de Desarrollo. En primer lugar, asignó funciones centrales al Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Industria y Comercio y el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. En segundo lugar, mantuvo la tradición de la participación de los sectores productivos, los empleadores o las asociaciones de empleadores principales, aunque no define de manera clara si su papel es de negociador, entre iguales, con el Gobierno o simplemente un órgano consultivo. En tercer lugar, constituyó la Comisión Nacional de Empleo, con las funciones de "aprobar la política nacional de empleo" y realizar el "seguimiento del monitoreo y la ejecución del plan".

¹² El Ministerio de Trabajo dispone de la aplicación Empléate Ya y el sitio web oficial de empleo. El Ministerio de la Juventud cuenta con iniciativas similares, como Insértate y Banco de Empleo. Sin embargo, en estos momentos, el país carece de análisis sólidos de la demanda total de competencias a partir de los datos generados por estas plataformas.

Referencias

- Acevedo, P. et al. (2017), *Living up to expectations: How job training made women better off and men worse off*, Organizations & Markets: Policies & Processes eJournal. [85]
- Alaimo et al. (2017), *Measuring the Cost of Salaried Labour in Latin America and the Caribbean*, Inter-American Development Bank (IDB), Washington D.C., <https://publications.iadb.org/handle/11319/8430>. [52]
- Amargós, O. (2016), *Estado de situación del sistema nacional de educación y formación técnico-profesional de la República Dominicana*, Development Macroeconomics Series, Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), Santiago, https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/40810/S1600904_es.pdf. [71]
- Aribizu Echávarri, F. (2015), *Marco Nacional de Cualificaciones para República Dominicana. Bases*, Ministry of Education of the Dominican Republic (MINERD), Santo Domingo. [73]
- Banco Mundial (2022), *World Development Indicators*, World Bank, Washington, D.C., <https://data.worldbank.org/>. [1]
- Banco Mundial (2020), *Doing Business 2020. Economy Profile of Dominican Republic*, World Bank, Washington, D.C., <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/d/dominican-republic/DOM.pdf>. [41]
- Banco Mundial (2016), *Enterprise Surveys*, World Bank, Washington, D.C., <http://www.enterprisesurveys.org>. [44]
- Basto-Aguirre, N., S. Nieto-Parra and J. Vázquez-Zamora (2020), *Informality in Latin America in the post COVID-19 era: towards a more formal "new normal"?*, http://www.lacea.org/vox/?q=blog/informality_latam_postcovid19. [4]

- BCDR (2022), *Metodología de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT)*, Banco Central de la República Dominicana, Santo Domingo, <https://cdn.bancentral.gov.do/documents/estadisticas/documents/metodologia.pdf?v=1662727082765>. [89]
- BCRD (2022), *Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) [Continuous National Labour Force Survey]*, Banco Central de la Republica Dominicana, Santo Domingo, <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>. [2]
- BCRD (2021), *National Accounts of the Dominican Republic*, Central Bank of the Dominican Republic, Santo Domingo. [63]
- BCRD (2020), *Banco Central y Junta Monetaria amplían medidas que aumentan el flujo de recursos a los hogares y las empresas e incentivan la reducción de las tasas de interés (26/03/2020)*, Banco Central de la República Dominicana (BCRD), Santo Domingo, <https://www.bancentral.gov.do/a/d/4810-banco-central-y-junta-monetaria-amplian-medidas-que-aumentan-el-flujo-de-recursos-a-los-hogares-y-las-empresas-e-incentivan-la-reduccion-de-las-tasas-de-interes>. [19]
- Cambridge Econometrics (2016), *Necesidades Futuras de Competencias en la República Dominicana: Un Modelo de Simulación*, Cambridge Econometrics and MEPyD, Santo Domingo. [79]
- Cañete Alonso, R. and Á. Cuello (2022), *Trabajo Doméstico en República Dominicana: Una aproximación a las condiciones de vida y laborales de las personas trabajadoras en el servicio doméstico y su regulación*, Texto de Discusión No. 40. Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), Santo Domingo, <https://mepyd.gob.do/download/17682/textos-de-discusion/348342/td40-trabajo-domestico-en-republica-dominicana.pdf>. [27]
- Card, D. et al. (2011), “The labour market impacts of youth training in the Dominican Republic”, *Journal of Labour Economics*, Vol. 29/2, Elsevier, Amsterdam, pp. 267-300. [87]
- CDRD (2019), *Decree 265-19: Simplified Taxation Regime*, Cámara de Diputados de la República Dominicana [Congress of the Dominican Republic], Santo Domingo. [47]
- CDRD (2014), *Resolución N° 211/2014. Aprueba el Convenio N° 183 sobre Protección a la Maternidad (2000) adoptado por la OIT*, Cámara de Diputados de la República Dominicana [Congress of the Dominican Republic], Santo Domingo, https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/do_3352_-resolucion_211_-_14_aprueba_convenio_183_oit.pdf. [23]
- CDRD (2008), *Decree 758/08. Reglamento sobre procedimientos simplificados de tributación para la declaración y pago de impuestos sobre la renta (ISR) y del impuesto sobre la transferencia de bienes industrializados y servicios (ITBIS)*, Camara de Diputados de la Republica Dominicana, Santo Domingo. [45]
- CDRD (2001), *Law 139/01 on Higher Education, Science and Technology*, Cámara de Diputados de la República Dominicana [Congress of the Dominican Republic], Santo Domingo. [69]
- CDRD (1997), *Law N° 66-97. General Law on Education*, Cámara de Diputados de la República Dominicana [Congress of the Dominican Republic], Santo Domingo. [62]

- CDRD (1992), *Law No. 16/1992: Labour code and complementary norms*, Chamber of Deputies of the Dominican Republic, Santo Domingo. [25]
- CDRD (1980), *Law 116/80 Establishing the National Institute for Technical and Vocational Training INFOTEP*, Cámara de Diputados de la República Dominicana [Congress of the Dominican Republic], Santo Domingo. [70]
- CEDLAS y Banco Mundial (2020), *Socio-Economic Database for Latin America and the Caribbean*, CEDLAS and the World Bank (WB), <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/en/estadisticas/sedlac/estadisticas/#1496165509975-36a05fb8-428b> (accessed on May 2020). [34]
- CNC y BID (2019), *Indice Nacional de Productividad. Una medida de la eficiencia*, National Competitiveness Council (CNC [Consejo Nacional de Competitividad]) and the Inter-American Development Bank (IDB), Santo Domingo, <http://cnc.gob.do/index.php/es/biblioteca?download=420:indice-nacional-de-productividad>. [40]
- CNSS (2022), *Resolución No. 551-08 d/f 25/08/22*, Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), Santo Domingo, https://oig.cepal.org/sites/default/files/2022_rescnss_551_dom.pdf. [29]
- CNSS (2017), *Regulation on Maternity and Breastfeeding Allowance*, Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), Santo Domingo, <https://www.cnss.gob.do/index.php/documentos/legal/category/20-reglamentos?download=67:reglamento-sobre-subsidio-por-maternidad-y-lactancia>. [22]
- Collado Di Franco, M. (2018), *Los costos salariales no laborales continúan incidiendo sobre la informalidad*, Centro Regional de Estrategias Económicas Sostenibles (CREES), Santo Domingo, <https://crees.org.do/los-costos-laborales-no-salariales-continuan-incidiendo-sobre-la-informalidad/>. [51]
- CONAEMPLO (2022), *Acta de sesión ordinaria de CONAEMPLO, celebrada 26/04/2022, en ocasión del espacio interinstitucional de diálogo para la presentación del PLANE 2021-24*, Comisión Nacional de Empleo (CONAEMPLO), Santo Domingo. [59]
- Corbacho, A., S. Brito and R. Osorio Rivas (2012), “Birth Registration and the Impact on Educational Attainment”, *IDB Working Paper Series*, No. IDB-WP-345, Inter-American Development Bank, Washington D.C., <https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=37074928>. [11]
- Durán, G. and M. Kremerman (2020), *Salario Mínimo en Perspectiva Comparada. Evidencia actualizada a 2020*, Documentos de Trabajo del Área de Salarios y Desigualdad, Estudios de la Fundación SOL, Santiago, [https://www.fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/adjuntos/6648/SM2017_comparacion_es\(2020\)_rev2.pdf](https://www.fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/adjuntos/6648/SM2017_comparacion_es(2020)_rev2.pdf). [54]
- EUROsociAL+ (2021), *Actualización del Plan Nacional de Empleo de República Dominicana*, Ficha de Acción EUROsociAL+, Brussels, https://eurosociel.eu/fichas_descargables/actualizacion-del-plan-nacional-de-empleo-de-republica-dominicana-plane-para-apoyar-la-generacion-de-empleo-y-reducir-la-informalidad-laboral/. [57]

- Executive Branch of the Dominican Republic (2012), *Res. No. 4-12 que aprueba el Contrato de Préstamo No. 2546-OC-DR entre la República Dominicana y el Banco Interamericano de Desarrollo*, Executive Branch of the Dominican Republic, Santo Domingo. [88]
- FondoMicro (2014), *Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en la República Dominicana 2013 [National Survey of Micro, Small and Medium-Sized Enterprises of the Dominican Republic]*, FondoMicro, Santo Domingo, http://fondomicro.org/serve/listfile_download.aspx?id=883&num=1. [39]
- Gontero, S. and S. Albornoz (2019), “La identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en América Latina”, *Development Macroeconomics Series*, No. 199 (LC/TS.2019/11), Economic Commission for Latin America and the Caribbean, Santiago, https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/44437/S1900029_es.pdf. [80]
- Gutiérrez et al. (2020), “The Coronavirus and the challenges for women's work in Latin America”, *UNDP LAC C19 PDS*, No. 18, UNDP, https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/en/home/library/crisis_prevention_and_recovery/el-coronavirus-y-los-retos-para-el-trabajo-de-las-mujeres-en-ame.html. [31]
- Ibarraran, P. et al. (2015), “Experimental evidence on the long term impacts of a youth training program”, *IDB Working Paper Series*, No. IDB-WP-657, Inter-American Development Bank, Washington D.C., <https://publications.iadb.org/en/experimental-evidence-long-term-impacts-youth-training-program>. [68]
- Ibarrarán, P. et al. (2014), “Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from a randomized evaluation design”, *IZA Journal of Labour & Development*, Vol. 3/10, Springer, <https://doi.org/10.1186/2193-9020-3-10>. [86]
- INFOTEP (2020), *Estudio de Necesidades de Capacitación Municipio Nizao y comunidades aledañas*, Departamento de Investigación y Estadísticas de Mercados Laborales, INFOTEP, Santo Domingo. [76]
- INFOTEP (2019), *Estudio Análisis de las solicitudes de servicios de formación profesional y de egresados en las Gerencias Regionales, 2019*, Departamento de Investigación y Estadísticas de Mercados Laborales, INFOTEP, Santo Domingo. [75]
- INFOTEP (2018), *Estudio de demanda de capacitación según provincias*, Departamento de Investigación y Estadísticas de Mercados Laborales, INFOTEP, Santo Domingo. [74]
- Jütting, J. and J. De Laiglesia (2009), *Is Informal Normal?: Towards More and Better Jobs in Developing Countries*, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264059245-en>. [6]
- Latinobarómetro (2020), *Latinobarómetro 2020*, Corporación Latinobarómetro, Santiago, <https://www.latinobarometro.org>. [50]
- Latinobarómetro (2016), *Latinobarómetro 2016*, Corporación Latinobarómetro, Santiago, <https://www.latinobarometro.org>. [49]
- MEPyD (2021), *Bulletin of official statistics on monetary poverty in the Dominican Republic year 6, No 8*, Economic and Social Analysis Advisory Unit (UAAES) of the Ministry of Economy, Planning & Development (MEPyD), Santo Domingo, <https://mepyd.gob.do/publicaciones/boletin-pobreza-monetaria-a6-no8>. [16]

- MEPyD (2017), *Planes para el Desarrollo Económico Local, Provinciales y Regionales*, Ministerio del Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), Santo Domingo, <https://mepyd.gob.do/viceministerios/planificacion/digedes/planes-para-el-desarrollo-economico-local-provinciales-y-regionales>. [77]
- MICM (2020), *Salarios y MIPYMES*, Newsletter Issue 18 of March 2020, Observatory of MSMEs, Ministry of Industry, Trade and MSMEs (MICM), Santo Domingo, https://micm.gob.do/images/pdf/publicaciones/libros/boletin/2020/Boletin_18_-_Salarios_y_Mipymes.pdf. [37]
- MICM (2015), *Decree 182-15 One-Stop-Shop dated 29 May 2015 [Decreto 182-15 Ventanilla Única de fecha 29 de mayo de 2015]*, Ministerio de Industria, Comercio Y MIPYMES (MICM), Santo Domingo, https://www.micm.gob.do/images/pdf/transparencia/base-legal-de-la-institucion/decretos/Decreto_Ventanilla_Unica.pdf. [42]
- MINERD (2016), *Estudio sectorial de la Familia profesional Construcción y Minería*, Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), Santo Domingo, <https://www.papse2.edu.do/images/pdf/InformesProyectos/ETP/EstudioSectorialConstruccionMineria.pdf>. [83]
- MINERD (2016), *Estudio sectorial de la Familia profesional de la Salud*, Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD), Santo Domingo, <http://www.papse2.edu.do/images/pdf/InformesProyectos/ETP/SaludCompleto.pdf>. [81]
- MINERD (2016), *Estudio sectorial de la Familia profesional de Seguridad y Medio Ambiente*, Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), Santo Domingo, <https://www.papse2.edu.do/images/pdf/InformesProyectos/ETP/SEACCompleto.pdf>. [82]
- MTRD (2022), *Guía de formalización del trabajo doméstico*, Ministerio del Trabajo de la República Dominicana (MTRD), Santo Domingo, <https://www.mt.gob.do/images/docs/guias/Guia-Trabajo-Domestico.pdf>. [28]
- MTRD (2021), *Gobierno anuncia reactivación Comisión Nacional de Empleo.*, Ministerio del Trabajo de la República Dominicana (MTRD), Santo Domingo, <https://www.mt.gob.do/index.php/noticias/item/gobierno-anuncia-reactivacion-comision-nacional-de-empleo>. [56]
- MTRD (2021), *Resolución No 01/2021. Salario mínimo nacional para los trabajadores del sector privado no sectorizado*, Ministerio del Trabajo de la República Dominicana [Ministry of Labour of the Dominican Republic], Santo Domingo, <https://presidencia.gob.do/sites/default/files/content/documentos/Resolucion-1-2021-Salario-Minino.pdf>. [55]
- MTRD and CONAEMPLO (forthcoming), *Plan Nacional de Empleo de la República Dominicana 2021-2024*, Ministerio del Trabajo (DGE) y Comisión Nacional de Empleo (CONAEMPLO). [58]
- OCDE (2021), *Key Indicators of Informality based on Individuals and their Household (KIIBIH) database*, OECD Development Centre, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/dev/Key-Indicators-Informality-Individuals-Household-KIIBIH.htm>. [14]

- OCDE (2020), *Informality and Employment Protection during and beyond COVID-19. Background Note for session 1*, OECD-LAC Virtual Social Inclusion Ministerial Summit, <https://www.oecd.org/latin-america/events/lac-ministerial-on-social-inclusion/2020-OECD-LAC-Ministerial-Informality-and-employment-protection-during-and-beyond-COVID-19-background-note.pdf>. [15]
- OCDE (2020), *Session 1: Informality and Employment Protection during and beyond COVID-19: Good Practices and the Imperative of Universal Safety Nets*, <https://www.oecd.org/latin-america/events/lac-ministerial-on-social-inclusion/>. [5]
- OCDE (2019), *Dominican Republic Country Profile. Gender, Institutions and Development Database 2019*, OECD Publishing, Paris, <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/DO.pdf>. [26]
- OCDE (2019), *Tax Morale: What Drives People and Businesses to Pay Tax?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f3d8ea10-en>. [48]
- OCDE (2018), *PISA 2018 (database)*, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results.htm>. [61]
- OCDE (2016), *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264252073-en>. [78]
- OCDE (2014), *Skills Beyond School: Synthesis Report*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264214682-en>. [64]
- OCDE (forthcoming), *Labour informality and households' vulnerabilities in Latin America [Provisional Title]*, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris. [7]
- OCDE/BID/CIAT (2016), *Taxing Wages in Latin America and the Caribbean 2016*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264262607-en>. [36]
- OCDE/CAF/CEPAL (2016), *Latin American Economic Outlook 2017: Youth, Skills and Entrepreneurship*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/leo-2017-en>. [66]
- OCDE et al. (2020), *Latin American Economic Outlook 2020: Digital Transformation for Building Back Better*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e6e864fb-en>. [30]
- OCDE et al. (2019), *Latin American Economic Outlook 2019: Development in Transition*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/q2g9ff18-en>. [3]
- OCDE et al. (2021), *Revenue Statistics in Latin America and the Caribbean 2021*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/96ce5287-en-es>. [43]
- OCDE/OIT (2019), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>. [9]
- OCDE/UNCTAD/CEPAL (2020), *Production Transformation Policy Review of the Dominican Republic: Preserving Growth, Achieving Resilience*, OECD Development Pathways, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1201cfea-en>. [60]
- OIT (2021), *ILOSTAT*, <https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer13/>. [13]

- OIT (2020), *Labour Overview of Latin America and the Caribbean 2020*, ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_777630.pdf. [35]
- OIT (2018), *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 3rd edition, International Labour Organization, Geneva, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index. [8]
- OIT (2016), "Transiciones en el mercado de trabajo de las mujeres y hombres jóvenes en la República Dominicana", *Work4Youth Publication Series*, No. 43, International Labour Organisation, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_533568.pdf. [84]
- OIT (2013), *Growth, employment and social cohesion in the Dominican Republic. ILO-IMF tripartite consultation on job-rich and inclusive growth in the Dominican Republic*, ILO Background Paper, Santo Domingo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_204604.pdf. [53]
- OIT (2013), *Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment*, International Labour Office (ILO), Geneva, https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_222979/lang--en/index.htm. [10]
- OIT (2000), *Convention No. 183 Convention Maternity Protection*, International Labour Organization, Geneva. [24]
- ONERD (2021), *Boletín de Estadísticas Oficiales de Pobreza Monetaria 2020*, Oficina Nacional de Estadística (ONE) de la Republica Dominicana, Santo Domingo. [32]
- PDR (2021), *Decree 377 of 2021*, Presidency of the Dominican Republic (PDR), Santo Domingo, <https://www.superate.gob.do/wp-content/uploads/2021/09/Decreto-377-211.pdf>. [17]
- PDR (2021), *Supérate Programme*, Presidency of the Dominican Republic (PDR), Santo Domingo, <https://www.superate.gob.do/>. [18]
- Pellerano, J. and L. Félix-Matos (2018), *Situación del Aseguramiento en Salud en la República Dominicana y Recomendaciones*, Grupo Estratégico Empresarial, Gee. [20]
- PNUD (2017), *National Human Development Report 2017: Dominican Republic. Pregnancy in adolescents: A multidimensional challenge to generate opportunities in the life cycle*, United Nations Development Programme (UNDP), New York, <https://hdr.undp.org/content/national-human-development-report-2017-dominican-republic>. [12]
- PNUD y MICM (2020), *Situación económica y de mercado de las mipymes en República Dominicana por la crisis del COVID 19*, United Nations Development Programme (UNDP) and Ministry of Industry, Trade and MSMES (MICM), Santo Domingo, https://www.micm.gob.do/images/pdf/publicaciones/libros/folletos/2020/06-junio/INFORME_SITUACION_ECONOMICA_Y_DE_MERCADO_DE_LAS_MIPYMES_EN_REPUBLICA_DOMINICANA_POR_LA_CRISIS_DEL_COVID-19.pdf. [38]
- PROETP2 (2021), *Programa de Apoyo a la Educación y Formación Técnico Profesional en la República Dominicana (PROETP2) [Support Programme for Technical and Vocational Education and Training in the Dominican Republic]*, European Union and the Government of the Dominican Republic, Santo Domingo, <https://proetp2.edu.do/>. [72]

- Quintini, G. and T. Manfredi (2009), “Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 90, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/221717700447>. [65]
- Salazar-Xirinachs, J. and J. Chacaltana (2018), *Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos*, Oficina Regional para la OIT, Lima, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_645159.pdf. [46]
- UNESCO (2021), *UNESCO Institute for Statistics (UIS) database*, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), Paris, <http://data.uis.unesco.org>. [67]
- VPRD (2019), *Economía del cuidado: Trabajo doméstico no remunerado e igualdad de género*, Boletín del Observatorio de Políticas Sociales y Desarrollo, Vicepresidencia de la República Dominicana, Santo Domingo, https://observatoriojusticiaygenero.gob.do/documentos/PDF/publicaciones/Revis_boletin36-economia-del-cuidado.pdf. [33]
- WEF (2021), *Global Gender Gap Report 2021*, World Economic Forum (WEF), Cologny/Geneva, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>. [21]



From:

Multi-dimensional Review of the Dominican Republic

Towards Greater Well-being for All

Access the complete publication at:

<https://doi.org/10.1787/560c12bf-en>

Please cite this chapter as:

OECD (2023), “Hacia más empleos formales en la República Dominicana”, in *Multi-dimensional Review of the Dominican Republic: Towards Greater Well-being for All*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/4b389604-es>

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The use of this work, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found at <http://www.oecd.org/termsandconditions>.