

Situación laboral de las mujeres en República Dominicana



Situación laboral de las mujeres en República Dominicana

Mar García Domínguez

Créditos

Personal directivo del estudio

Director Nacional de Estadística: **Pablo Tactuk**

Encargada División de Investigaciones: **Jafmary Félix**

Consultora responsable de la monografía: **Mar García Domínguez**

Asesoría Técnica

Clara Báez

Mariví Arregui

Redacción y revisión

Consultora responsable de la monografía: **Mar García Domínguez**

Encargada División de Investigaciones: **Jafmary Félix**

Analista de Investigaciones: **Rosario Montilla**

Apoyo Técnico

Valentín García

Edición de la versión final

Analista de Investigaciones: **Marcia Contreras Tejeda**

Oficial Administrativa División de Investigaciones: **Benita Pilar**

Apoyo institucional

Gerente Departamento de Cooperación Internacional: **Mariví Arregui**

Apoyo editorial

Gerente interina de Difusión y Comunicaciones: **Sandra Checo**

Encargada interina de Publicaciones: **Raysa Hernández**

Diagramación: **Melissa Moya**

Correctora de estilo: **Margarita Marmolejos**

Ficha técnica

Nombre de la publicación	Situación laboral de las mujeres en República Dominicana.
Objetivo general del producto	Conocer la situación laboral de las mujeres en la República Dominicana haciendo visible su participación y aportes, así como también las brechas, inequidades existentes y su vinculación con la pobreza.
Descripción general del producto	Este trabajo trata de caracterizar la realidad de la situación de las mujeres en República Dominicana en lo relativo a su inserción laboral y, de forma más amplia, su posición dentro del conjunto de trabajos -remunerados y no remunerados- que forman parte de la economía dominicana. Ha sido realizado desde la perspectiva no sólo de poder ofrecer una panorámica detallada de la situación laboral femenina, sino de identificar a la vez vacíos de información estadística y sesgos en la producción de los datos existentes que están impidiendo una adecuada comprensión de los procesos de inserción laboral de las mujeres.
Fuentes de información	Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Banco Central (BC), Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Super Intendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), Oficina de Desarrollo Humano (ODH), Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos (ENIGH), Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR 2006), Ministerio de Trabajo (MIT).
Fecha de la publicación	Diciembre 2012.
Medios utilizados para la difusión de la publicación	Impreso, y en digital a través de la página web institucional y en discos compactos.
Datos del contacto	Dra. Jafmary Félix Encargada de la División de Investigaciones Tel. 809 682 7777, ext. 228 jafmary.feliz@one.gob.do jafmaryfeliz@gmail.com
Unidad encargada	División de Investigaciones

Índice

Presentación	7
Introducción	9
1. Contexto	10
1.1. Género y empleo: debates actuales	10
1.2. Transformaciones en la economía dominicana y sus efectos sobre el mercado de trabajo	13
2. La participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo	14
2.1. Participación laboral y género	14
2.1.1. Estructura de la participación laboral femenina	17
2.2. Ocupación	23
2.2.1. Evolución reciente del acceso al empleo de mujeres y hombres en República Dominicana	23
2.2.2. Caracterización de la población ocupada femenina en República Dominicana	26
2.2.3. La estructura del empleo en evolución: cambios en la actividad productiva y su impacto en la división sexual del trabajo remunerado	31
2.2.4. El empleo femenino: terciarización, polarización y segmentación	34
2.3. La dinámica de la ocupación y la desocupación: una aproximación de género	38
3. El empleo atípico: modalidades de inserción laboral y condiciones del empleo de las mujeres	46
3.1. Hacia un empleo de calidad para las mujeres: el concepto de trabajo decente	46
3.2. El empleo informal	47
3.2.1. Una aproximación a la calidad del empleo de hombres y mujeres: protección social y derechos laborales	52
3.2.2. La protección contra los riesgos vitales: seguro de salud, vejez, riesgos laborales, maternidad ..	53
3.2.3. La protección de los derechos laborales de las mujeres	64
3.3. Unirse al sindicato: el derecho que garantiza derechos	70
4. Del desempleo al subempleo: el tiempo de trabajo de hombres y mujeres en la RD	72
5. La remuneración del trabajo de las mujeres	78
6. El trabajo no remunerado de las mujeres	81
6.1. El trabajo familiar no remunerado	82
6.2. El trabajo doméstico y de cuidados	85
Conclusiones	93
Recomendaciones de medición estadística	97
Bibliografía	101
ANEXOS	103
ANEXO 1:	104
ANEXO 2:	105

Presentación

La Oficina Nacional de Estadística (ONE), como ente rector del Sistema Estadístico Nacional (SEN), se ha propuesto difundir las estadísticas que produce o que compila a partir de su explotación y análisis, considerando que son la fuente de información más idónea para mostrar las condiciones de vida de los diferentes sectores que conforman la sociedad dominicana.

Los datos recopilados por las encuestas, los censos de población y vivienda y los registros administrativos, son explotados por nuestro personal técnico del área de investigaciones e investigadores(as) expertos(as) asociados(as), poniendo en las manos del público información relevante, pertinente y de calidad para ser utilizada como insumo básico en la toma de decisiones en los sectores público y privado.

En esta ocasión tenemos a bien entregarles la monografía titulada: *Situación laboral de las mujeres en República Dominicana*, realizada a partir de datos obtenidos de diversas fuentes de datos producidas en la ONE y en el SEN.

El objetivo general de esta interesante monografía fue conocer la situación laboral de las mujeres en la República Dominicana, haciendo visible su participación y aportes al desarrollo económico y social del país a partir del conjunto de trabajos -remunerados y no remunerados- que forman parte de nuestra economía. En el estudio, además, se destacan las brechas e inequidades existentes en la inserción laboral de las mujeres en comparación con la de los hombres y su vínculo con la pobreza.

A lo largo del trabajo se realizaron comparaciones con otros países de la región y se identificaron los vacíos de información estadística y sesgos en la producción de los datos existentes que impiden una adecuada comprensión de los procesos de inserción laboral de las mujeres.

Este interesante estudio, realizado con el apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), forma parte de los trabajos elaborados por investigadores(as) expertos(as) asociados(as). En esta ocasión la consultoría estuvo a cargo de la Licda. Mar García Domínguez, con analistas del Departamento de Investigaciones de la institución como contrapartes.

Para esta institución es de gran satisfacción entregar esta monografía, un aporte más de la Oficina Nacional de Estadística (ONE) como fundamento al conjunto de políticas diseñadas para mejorar la situación socioeconómica del país.

Lic. Pablo Tactuk
Director Nacional

Introducción

La situación de las mujeres en República Dominicana en lo relativo a su inserción laboral y, de forma más amplia, su posición dentro del conjunto de trabajos -remunerados y no remunerados- forman parte de la economía dominicana. Este Informe ofrece una panorámica detallada de la situación laboral femenina e identifica vacíos de información estadística y sesgos en la producción de los datos existentes que impiden una adecuada comprensión de los procesos de inserción laboral de las mujeres.

El Informe se organiza en 7 capítulos. De inicio, aborda dos temas destinados a contextualizar sus resultados. El primero trata sobre la evolución de los debates en torno al empleo desde una perspectiva de género, y la interpelación que esta evolución ha supuesto a la generación de datos, estadísticas e indicadores sobre el trabajo y el empleo. Otro tema analiza las transformaciones de la economía dominicana durante los últimos años y su impacto sobre el mercado de trabajo al que tratan de incorporarse las mujeres. El capítulo segundo entra de lleno en los principales indicadores relativos a la participación laboral, la ocupación y la desocupación y caracteriza tanto la estructura de la participación y ocupación femeninas como los impactos que los cambios en la actividad productiva dominicana han supuesto para el empleo de las mujeres.

El capítulo 3 aborda una temática de especial relevancia cuando se trata de empleo, la referida a todo el empleo atípico, informal y, en definitiva, no decente, en términos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El análisis de la calidad del empleo al que acceden las mujeres en cuanto a protección contra los riesgos vitales (salud, vejez, riesgos laborales, maternidad) y los derechos laborales que este empleo les brinda, es fundamental para obtener una panorámica sobre la situación laboral de las mujeres, si disponen de empleo y en qué sectores, y si este tipo de empleo puede llevar el apelativo de decente.

En el capítulo 4 se detallan las cuestiones referidas a otra característica relevante de la calidad del empleo y el subempleo, y su reverso: la sobreexplotación. El subempleo refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada y afecta sus posibilidades de tener un ingreso adecuado y suficiente.

El capítulo 5 analiza los ingresos que obtienen las mujeres por trabajo remunerado y las importantes brechas salariales existentes entre hombres y mujeres, a partir del principio de igual remuneración por igual trabajo.

En el capítulo 6 se visibiliza la cuestión del trabajo no remunerado -trabajo doméstico y de cuidados y ayuda familiar- ocupación de suma importancia para las mujeres y cuyo abordaje es imprescindible para una mejor comprensión de la influencia que el conjunto de trabajos que realizan -remunerado y no remunerado- tiene sobre su acceso al empleo y sobre sus trayectorias laborales. Finalmente, se concluye con algunas recomendaciones que a nuestro entender permitirán una mejor cuantificación y un análisis más correcto de la realidad de las mujeres respecto al trabajo y el empleo.

De manera general, el Informe expone la realidad laboral de las mujeres dominicanas en el contexto más amplio de América Latina y el Caribe, y aporta datos comparativos con otros países de la región o de su conjunto. De igual manera, describe la situación de las mujeres en comparación con los hombres y aborda las diferencias intra grupo en función de variables como el lugar de residencia, la edad, el nivel de estudios, el estatus marital, la tenencia de hijos, etc. De manera transversal y de forma intercalada introduce recuadros con reflexiones sobre los temas específicos de conceptualización y medición de cuestiones como la actividad, el desempleo, etc.

1. Contexto

1.1. Género y empleo: debates actuales

La desigualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral es una realidad que la investigación social y económica viene constatando desde hace varias décadas. El movimiento feminista y, a posteriori, las agencias internacionales y los gobiernos, han incluido en su agenda la reducción de la brecha de género en el mercado de trabajo. Inicialmente la problemática de la desigualdad en el empleo se planteó en términos de acceso al mismo y de acceso a los ingresos vinculados a aquel. Con el paso del tiempo la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo hizo patente que, sin que desaparecieran los problemas anteriores, las formas de discriminación de las mujeres en el empleo se estaban multiplicando. Es decir, que el acceso al empleo no se estaba realizando para las mujeres en condiciones equivalentes a las de los hombres. Las mujeres se integran a un mundo laboral segregado: verticalmente –se concentran en la ocupaciones inferiores de la escala laboral; horizontalmente – se concentran en ciertas ramas de actividad asociadas a sus roles tradicionales de género como el servicio doméstico, las tareas de cuidado, la enseñanza, etc.; sus puestos de trabajo son precarios – en cuanto a estabilidad e ingresos; informales – en términos de cobertura social y contractual; y están sometidas a regímenes horarios heterogéneos – en cuanto al número de horas y horarios de trabajo.

En las últimas dos décadas los debates sobre la desigualdad de género en el empleo han ampliado su enfoque. Los análisis previos se focalizaban en el empleo – sobre todo en la ocupación asalariada – sin percibir el conjunto de relaciones entre las diferentes esferas de vida y trabajo de las mujeres que determinan las formas de su participación laboral. Así, han tomado mayor relevancia cuestiones como la relación entre el trabajo doméstico y el no doméstico de las mujeres, la división sexual del trabajo fuera y dentro del hogar, el papel de los servicios públicos como proveedores de servicios para las familias, las desigualdad de género en relación al salario indirecto de las prestaciones sociales vinculadas al estatuto de asalariado, el papel de las mujeres en la economía informal urbana y en las economías campesinas no mercantiles, los problemas de conciliación entre empleo y trabajo doméstico que afectan de manera especial a las mujeres, etc.

Más allá de estas cuestiones particulares, la economía feminista del nuevo siglo ha puesto en el centro de sus reflexiones la cuestión del *cuidado*, un concepto que empezó utilizándose para visibilizar el trabajo no pagado de las mujeres, fundamentalmente en el hogar. Este concepto ha evolucionado para convertirse en un nodo en torno al cual se articula una nueva concepción del trabajo y una perspectiva política de reforma integral de la concepción de las relaciones económicas –de manera clave, qué se considera economía y cuáles deben ser las relaciones de subordinación y jerarquía entre los ámbitos reproductivo, productivo y financiero- y de las políticas públicas en múltiples ámbitos, no solo en el del empleo.

La ampliación del enfoque teórico ha llevado a la elaboración de nuevas recomendaciones para la integración de la perspectiva de género en medición del trabajo. La Plataforma de Acción de Beijing¹, adoptada en el año 1995, plantea, en su Objetivo Estratégico H.3, la necesidad de producir estadísticas sobre los siguientes temas²:

1. El empleo, incluido el empleo en el sector informal, el desempleo y el subempleo, que no subestimen la participación de las mujeres y los hombres;
2. El trabajo no remunerado que ya esté incluido en el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas, como en la agricultura, y especialmente en la agricultura de subsistencia;
3. El trabajo no remunerado que no se incluye en el Sistema de Cuentas Nacionales, como el cuidado de los familiares a cargo y la preparación de alimentos, y su interrelación con las actividades remuneradas que se realizan simultáneamente o en forma alternativa;

¹La Plataforma de Acción de Beijing fue adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer llevada a cabo en Beijing en 1995).

²www.ilo.org

4. La pobreza entre hombres y mujeres, incluido el acceso a los recursos;
5. La violencia contra la mujer, incluidos el hostigamiento sexual y la trata de mujeres y niñas;
6. La participación de las mujeres y de los hombres con discapacidades, incluido su acceso a los recursos.

La OIT por su lado plantea cuatro orientaciones esenciales para la producción de estadísticas de trabajo con perspectiva de género³:

- En primer lugar, deberían referirse a temas o ámbitos que revistan interés para mejorar la comprensión de la situación respectiva de los hombres y las mujeres, y su interrelación en el mercado laboral. Hacen falta estadísticas sobre aspectos en los que se observan desigualdades considerables entre las mujeres y los hombres: las posibilidades de unas y otros para equilibrar la vida laboral con otras obligaciones, como la vida familiar; el alcance real de la participación de los hombres y las mujeres en actividades productivas, incluidas su participación en el mercado laboral remunerado y en la producción no remunerada de bienes y servicios para el consumo del propio hogar; las contribuciones diversas de los hombres y las mujeres al mercado laboral y la forma en que estas contribuciones se traducen a su vez en diferencias a nivel de las tareas y funciones (ocupaciones), la ordenación del tiempo de trabajo, la situación en el empleo, los accidentes y enfermedades profesionales, y las desigualdades de ingreso.
- En segundo lugar, las estadísticas del trabajo deberían abarcar y describir adecuadamente a todos los trabajadores y todas las situaciones laborales. La correcta identificación y descripción de las situaciones laborales “atípicas” (es decir, aquéllas que no corresponden a lo que se considera comúnmente como “estar con trabajo” y “estar desempleado”) es la dificultad más importante para la recopilación de estadísticas del trabajo convencionales. En efecto, detectar y describir las situaciones laborales de carácter informal, irregulares, de corta duración y no remuneradas resulta más difícil que hacer lo mismo con las situaciones de trabajo remunerado, a tiempo completo y regular, propias de los establecimientos de la economía formal. Las definiciones en materia de medición tienen que basarse en criterios que no excluyan a determinados grupos de trabajadores o de situaciones laborales; además, las metodologías de medición tienen que aplicar procedimientos especiales cada vez que exista el riesgo de pasar por alto a ciertos grupos de trabajadores o situaciones laborales.
- En tercer lugar, las estadísticas del trabajo deberían desglosarse en un grado que permita poner en evidencia las diferencias sustantivas entre la situación de los hombres y de las mujeres. Los grupos de población de definición amplia pueden ser muy heterogéneos y presentar situaciones de empleo muy disímiles, en las que los hombres y las mujeres participan en grados diversos. Por ejemplo, el análisis del grupo de los directores de empresa considerado en su conjunto no pondrá de manifiesto el hecho de que, con toda probabilidad, las mujeres figuran sobre todo entre los directores de pequeñas empresas, mientras que los hombres ocupan la mayoría de los puestos directivos de las empresas de mayor magnitud. Del mismo modo, si se analizan los ingresos de manera global, tal vez no se llegue a mostrar que suelen ser más bien los hombres quienes perciben las asignaciones familiares y otras prestaciones.
- Por último, las modalidades de presentación y difusión de las estadísticas del trabajo deberían servir para las grandes diferencias, pero también las grandes semejanzas de la situación respectiva de los hombres y las mujeres, y los factores que tal vez las determinen. Esto supone que se hagan las clasificaciones cruzadas pertinentes de las estadísticas del trabajo, utilizando variables que representen el contexto demográfico, económico, social y familiar de los trabajadores, entre las que al menos figuren, además del sexo de las personas, su nivel de estudios, situación matrimonial y, sobre todo, la presencia en el hogar de niños de corta edad y otras personas que requieren de cuidados.” (Mata-Greenwood, 2003).

³Estas orientaciones están tomadas de Mata- Greenwood (2003). La traducción del original en inglés está tomada de la página web de la OIT. La 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, celebrada en Ginebra en el año 2003 y vinculada a la OIT, elaboró una *Lista de referencia de buenas prácticas para la incorporación de las cuestiones de género en las estadísticas del trabajo* que puede consultarse en la web de la institución.

La descripción que presentamos en este informe de la situación laboral de las mujeres en República Dominicana no puede ser entendida en el sentido históricamente restringido de mostrar el mayor o menor vínculo de las mujeres con el empleo asalariado. Incorporar la perspectiva de género en la medición del trabajo implica romper muchas de las fronteras establecidas en la concepción y análisis del mundo laboral. En este sentido hemos identificado ocho retos de investigación para los estudios que aborden la cuestión de la mujer y el trabajo:

- *Profundizar en el análisis la segregación por género* del mercado de trabajo, más allá de los grandes agregados, buscando el detalle de la segregación con análisis progresivamente más exhaustivos de la realidad laboral.
- *Incluir en el análisis de la participación laboral la cuestión clave de la relación entre trabajo y vida familiar*, estudiando cómo se interrelacionan las formas de participación laboral de hombres y mujeres con los deberes y compromisos socialmente determinados de unos y otras en otras esferas de la vida, principalmente con la vida doméstica.
- *Desarrollar las metodologías para la medición del trabajo productivo que se realiza fuera de las “fronteras de la producción”* consideradas por los Sistemas de Cuentas Nacionales⁴, esto es, el trabajo no remunerado realizado principalmente por las mujeres en los hogares.
- *Ampliar el ámbito de las mediciones del trabajo considerado por el Sistema de Cuentas Nacionales más allá del trabajo formal remunerado*, incluyendo la formas atípicas de trabajo: trabajo independiente, trabajo familiar no remunerado, autoproducción agrícola, trabajo informal, trabajo a tiempo parcial o estacional, trabajo por horas, trabajo en horarios atípicos, y las diferentes manifestaciones del subempleo.
- En relación con lo anterior, *incorporar al análisis indicadores de medición de la calidad del empleo – trabajo decente –*, del denominado *salario indirecto* y de los beneficios asociados al estatuto salarial (cobertura de la seguridad social, salud, pensiones, incapacidad, maternidad).
- En un sentido más amplio, *también se debe considerar cómo las rentas y servicios que las familias obtienen de los Estados determinan las posibilidades desiguales de incorporación de las mujeres a un empleo*; incluimos aquí las rentas asociadas a políticas de lucha contra la pobreza, los servicios como sanidad, educación y otras ayudas a las familias. Hacer mención especial de las políticas públicas de capacitación y fomento de la empleabilidad.
- Medir la *naturaleza y monto de los ingresos monetarios que se derivan del empleo* – cantidad, regularidad - y su *vínculo con las distintas modalidades de empleo de hombres y mujeres*; también el uso que hombres y mujeres hacen de los ingresos de los hogares y el empoderamiento relativo de las mujeres que de ello se deriva. Por supuesto es muy importante medir el impacto del ingreso en la pobreza de los hogares y las personas.
- Finalmente, se debe promover la *producción de información laboral de colectivos especialmente vulnerables* como las mujeres discapacitadas, las niñas, las mujeres inmigrantes, las mujeres con orientación sexual e identidades de género diferentes a lo socialmente esperado.

La aplicación de la perspectiva de género va, por tanto, mucho más allá de la mera desagregación por sexo de los datos – que sigue siendo muy importante. Se trata de concebir el trabajo en el marco social más amplio de la vida de las mujeres. En la medida en que la información lo permita y nuestra capacidad de análisis lo logre, intentaremos guiarnos por estos retos para el desarrollo del estudio que sigue, situando la realidad de las mujeres dominicanas ante el trabajo en una perspectiva sistémica.

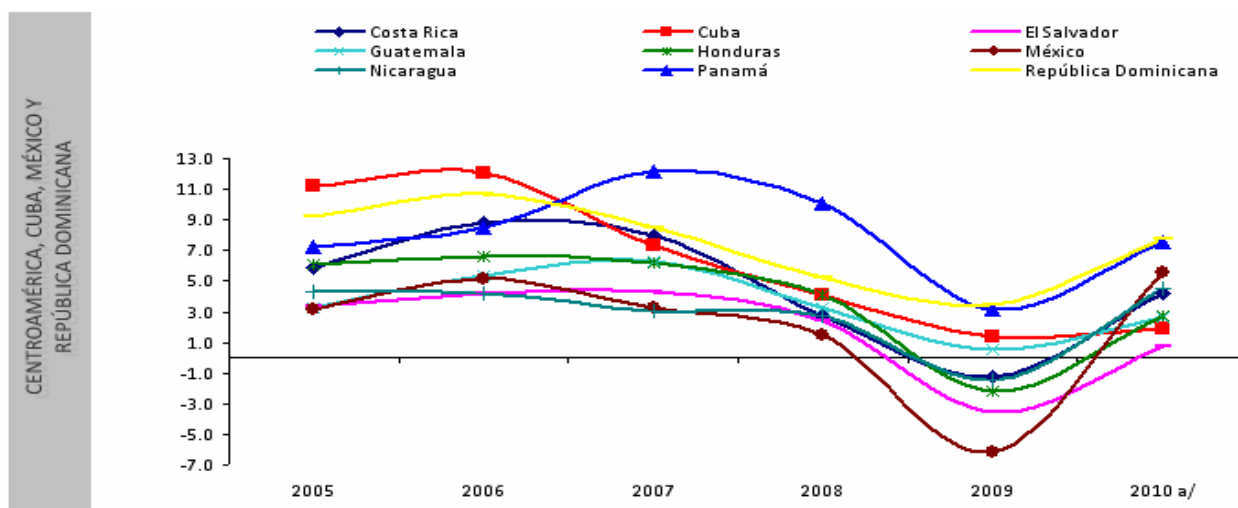
⁴El Sistema de Cuentas Nacionales 2008 reconoce que la “frontera de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales” es más restringida que la “frontera general de la producción” dentro de la cual se incluye el trabajo no pagado de las mujeres dentro del hogar. Las encuestas de uso del tiempo intentan cuantificar esta producción que no se considera en las cuentas nacionales y por tanto no se contabiliza en el PIB. En el Anexo 1 se puede consultar un esquema con la clasificación de actividades que realiza el SCN.

1.2. Transformaciones en la economía dominicana y sus efectos sobre el mercado de trabajo

En República Dominicana y en el mundo, la última década ha sido pródiga en convulsiones económicas que han afectado los fundamentos de las economías nacionales y personales. Las crisis financieras han comprometido la estabilidad económica de los países y los limitados logros acumulados en el bienestar de las familias. El horizonte sistémico presenta muchas dudas en cuanto a la viabilidad de un modelo económico global con crecientes desequilibrios internos y externalidades negativas de impacto planetario – crisis medioambiental, crisis alimentaria, incremento de los precios de las materias primas, agotamiento de los combustibles fósiles -. La República Dominicana sufrió un grave episodio de empobrecimiento e inflación en los años 2003 y 2004, fruto de las ilegítimas prácticas financieras de importantes bancos nacionales. Las medidas paliativas tomadas entonces aún pesan en el balance de una economía que, sin embargo, parece sostenerse razonablemente bien – al menos en el nivel macro - en el turbulento entorno que caracteriza la economía mundial desde el año 2007.

Gráfico 1

REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de crecimiento del producto interno bruto (PIB) 2005-2010.



a. Cifras preliminares

Fuente: Organización Nacional del Trabajo (OIT): Perfiles del empleo y trabajo decente en América Latina y el Caribe, 2011.

Las políticas monetarias y de expansión de gasto gubernamentales han intentado moderar los impactos de la caída de la demanda de los principales mercados de exportación de bienes y servicios dominicanos⁵; no obstante, el país se enfrenta a una real amenaza inflacionaria que socava rápidamente el poder de compra de los salarios y a la amenaza de un déficit público creciente.

Fruto de todo lo anterior, en la última década el mercado de trabajo dominicano ha sufrido serias convulsiones que han supuesto otros tantos cambios en las oportunidades de vida de las personas y, muy particularmente, de las mujeres. El año 2011 es un año de incertidumbre: la crisis de los países centrales lastra las oportunidades de generación de empleos ligados a las actividades de exportación, lo que apunta a un escenario de moderado incremento del PIB. Por otro lado, las tendencias al aumento de la oferta de mano de obra, muy vinculadas a la mayor participación laboral femenina, apuntan a que los moderados aumentos en la demanda de trabajadores serán compensados por los nuevos activos, lo que redundará, de facto, en la estabilización del nivel de desempleo (CEPAL, 2009).

⁵La implementación de medidas fiscales, monetarias y de promoción del empleo han sido comunes en toda América Latina y el Caribe pues “la actual coyuntura ha puesto en evidencia que es necesario fortalecer el conjunto de instrumentos, tanto anticíclicos como contracíclicos, con que cuentan los gestores de política en la región”. (CEPAL/OIT, 2011).

La estructura productiva dominicana responde a patrones comunes a otras economías centroamericanas, con algunas características particulares derivadas de su específica inserción en la división internacional del trabajo. Los principales sectores de actividad son el turismo –que no ha sufrido tanto como se esperaba por la crisis de los países centrales–, las zonas francas –en retroceso por los efectos sobre el sector textil de la finalización del acuerdo multifibras –, la agricultura – que continúa suponiendo el 7.5% del PIB pese a su lenta pérdida de peso económico –, y algunos sectores emergentes como el de las comunicaciones.

Esta estructura económica se traduce en una débil y desigual generación de empleos. Gran parte de las economías locales no conectadas con las zonas más dinámicas del país (el gran Santo Domingo, Santiago de los Caballeros y su *hinterland*, y los desarrollos turísticos del Este) dependen aún de la agricultura como fundamental fuente de creación de empleos. Los sectores intensivos en mano de obra, como las zonas francas o los empleos de servicios, se han concentrado en torno a las citadas zonas con mayor dinamismo económico y en las zonas turísticas, no faltando en el panorama un abultado subempleo urbano característico de las grandes ciudades latinoamericanas. La generación de estos empleos no ha sido indiferente al género: la composición laboral de la mano de obra en los diversos sectores presenta diferencias claras en cuanto al sexo de la fuerza de trabajo que emplean, siendo esta composición, dinámica en el tiempo.

En lo que sigue se expone cuál ha sido el comportamiento del mercado de trabajo y sus efectos sobre las oportunidades de las mujeres. En esta primera parte del Informe analizaremos la participación laboral de las mujeres, su acceso efectivo a un empleo, las características diferenciales del empleo al que acceden hombres y mujeres, así como las diferencias que se presentan entre los diversos grupos de mujeres.

Para nuestra investigación nos apoyamos en la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) del Banco Central, principal fuente de información sobre las características y la evolución del mercado de trabajo dominicano. Se trata de una encuesta de hogares que, actualmente, se realiza cada seis meses a una muestra variable de unos 8.000 hogares. El número de personas sobre el que se recoge información ronda las 23.000 personas en cada levantamiento, recogiéndose información sobre la relación con el empleo de las personas que habitan el hogar que tienen 5 o más años. El BCE ha reconstruido series históricas de los principales indicadores del mercado laboral basándose en las ENFT disponibles al público en la página web del Banco Central.

2. La participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo

2.1. Participación laboral y género

El mercado de trabajo dominicano destaca entre los de América Latina y el Caribe por la escasa participación de la población en edad de trabajar en el mercado de trabajo, bien sea como ocupada o como persona no ocupada pero que desea trabajar y está disponible para ello. El cuadro 1 muestra las tasas de participación laboral, las tasas de desempleo y las de ocupación para una serie de países de ALC. República Dominicana muestra unos niveles de participación laboral equivalente a países de un desarrollo económico y un PIB per cápita claramente inferiores como Bolivia. En el área centroamericana, el mercado de trabajo dominicano muestra un desempeño equivalente al hondureño y el nicaragüense, y en los últimos cinco años ha sido superado, en cuanto a generador de participación laboral, por el mercado de trabajo salvadoreño (ver gráfico 4).

Cuadro 1

Tasas de desempleo, participación y ocupación, por sexo para 16 países de América Latina
y el Caribe en diversos momentos de los años 2009 y 2010.

Países	Tasa de desempleo						Tasa de participación						Tasa de ocupación					
	Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Total países ^{b/}	8.4	7.5	7.3	6.5	9.9	9.1	59.3	59.7	70.7	71.1	49.4	49.9	54.3	55.1	59.7	60.5	40.5	41.4
Argentina ^{c/}	8.8	7.8	7.9	6.8	9.9	9.7	59.2	59.0	72.0	72.2	47.9	47.3	54.0	54.4	66.3	67.3	43.2	42.9
Bolivia (Est. Plur. de) ^{b/}	8.6	6.5	6.9	5.5	10.5	7.6	56.3	57.3	62.8	63.6	50.2	50.6	51.4	53.6	58.5	60.4	44.9	47.4
Brasil	8.3	7.0	6.7	5.4	10.2	8.8	56.6	57.1	66.0	66.4	48.5	49.0	51.9	53.1	61.6	62.8	43.6	44.7
Chile ^{e/}	—	8.5	—	7.5	—	10.0	—	58.2	—	72.0	—	44.9	—	53.2	—	66.6	—	40.4
Colombia ^{c/}																		
Nacional	12.3	12.1	9.6	9.4	16.1	16.0	60.7	62.5	72.9	74.0	49.0	51.5	53.2	54.9	65.9	67.1	41.1	43.3
13 ciudades y áreas metropolitanas	13.2	12.9	11.5	11.2	15.3	14.8	64.2	65.5	73.1	73.8	56.2	58.0	55.7	57.0	64.7	65.5	47.6	49.4
Costa Rica ^{b/}																		
Nacional	8.4	7.3	6.9	6.0	10.8	9.5	60.4	59.1	77.2	75.9	44.5	43.5	55.4	54.8	71.8	71.4	39.7	39.4
Urbano	8.5	7.1	7.3	6.0	10.2	8.8	62.3	60.7	76.3	75.1	49.6	48.1	57.0	56.4	70.7	70.6	44.5	43.9
Ecuador ^{c/}	8.7	8.1	7.3	6.7	10.6	10.0	59.4	57.7	70.5	68.6	49.1	47.5	54.3	53.0	65.4	64.0	43.9	42.8
Honduras ^{b/}	4.9	6.4	—	—	—	—	53.1	53.7	—	—	—	—	50.5	50.3	—	—	—	—
México																		
Nacional	5.6	5.4	5.5	5.5	5.6	5.4	58.6	58.7	77.1	77.1	42.0	42.2	55.4	55.6	72.9	72.9	39.6	39.9
32 áreas	6.9	6.5	6.9	6.6	6.8	6.4	60.3	60.4	75.8	75.9	46.4	46.5	56.2	56.4	70.6	70.9	43.3	43.5
Panamá ^{b/}																		
Nacional	6.6	6.5	5.1	5.3	8.9	8.5	64.1	63.5	80.9	80.4	48.3	47.5	59.9	59.4	76.8	76.1	44.0	43.5
Urbano	7.9	7.7	6.3	6.5	9.9	9.3	64.4	64.0	78.6	78.3	51.7	51.1	59.3	59.1	73.6	73.2	46.6	46.3
Perú ^{c/}	8.5	8.1	6.9	6.7	10.5	9.8	67.9	70.2	76.8	79.1	59.6	61.9	62.1	64.5	71.5	73.7	53.3	55.8
República Dominicana ^{b/}	14.9	14.4	9.9	9.7	23.2	21.9	53.6	54.9	67.2	68.0	40.1	42.0	45.6	47.0	60.6	61.3	30.8	32.8
Uruguay																		
Nacional	7.4	6.8	5.4	5.0	9.9	9.0	63.1	63.0	73.7	73.4	54.0	54.0	58.4	58.7	69.7	69.7	48.7	49.2
Urbano	7.8	7.3	5.8	5.5	10.1	9.2	63.3	63.5	73.3	73.0	55.0	55.4	58.4	58.9	69.0	69.0	49.5	50.3
Venezuela (Rep. Bol. de)	8.1	8.8	7.7	8.4	8.6	9.5	65.1	64.7	79.5	79.2	50.9	50.5	59.9	59.1	73.4	72.6	46.5	45.7
El Caribe																		
Barbados ^{b/}	10.1	10.6	10.2	10.5	10.0	10.7	67.0	67.2	—	—	—	—	60.2	60.1	—	—	—	—
Jamaica ^{b/}	11.3	12.9	8.8	9.9	14.3	16.7	63.8	62.5	72.0	70.4	56.1	55.0	56.6	56.4	65.6	63.5	48.1	45.9
Trinidad y Tabago ^{b/}	5.0	6.7	—	—	—	—	63.6	62.0	—	—	—	—	60.4	57.8	—	—	—	—

a. En los casos de Barbados, Chile, Jamaica, Trinidad y Tobago y la República Bolivariana de Venezuela se considera el total nacional

b. Las estimaciones totales no incluyen a Chile y los indicadores por sexo excluyen a Barbados, Chile, Honduras y Trinidad y Tobago

c. d, e, f, g, h, i, j, k. Se consideran diversos lapsos temporales en cada caso.

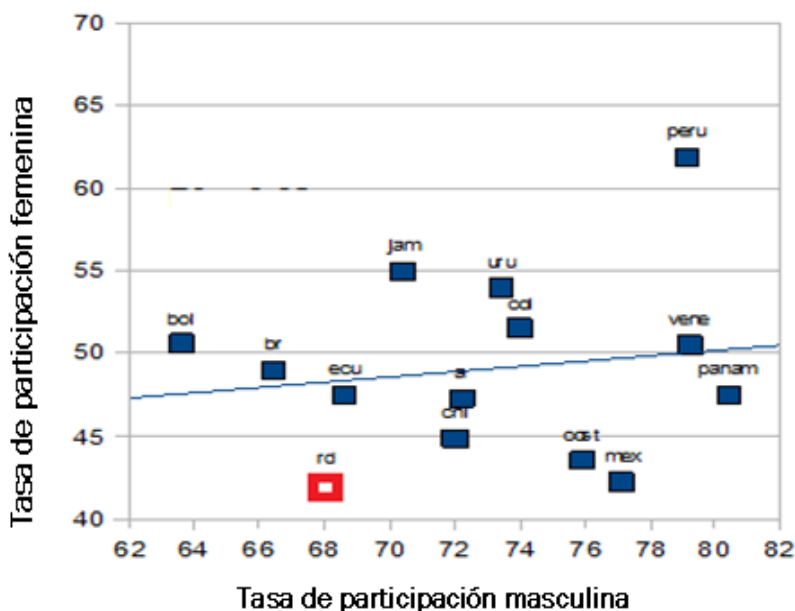
Fuente: OIT, Panorama laboral de América Latina y el Caribe, 2010.

La debilidad de la participación laboral de la población dominicana es más aguda en el caso de las mujeres. La tasa de participación femenina es de apenas el 42% en el 2010, 26 puntos porcentuales por debajo de la tasa masculina. Para el conjunto de 17 países que analiza la OIT en su Panorama Laboral de América Latina 2010, República Dominicana aparece con una tasa de participación laboral masculina tres puntos porcentuales por debajo de la regional y ocho puntos porcentuales por debajo en lo que a la tasa de participación laboral femenina se refiere.

El gráfico 2 muestra la relación entre las tasas de participación masculina y femenina de 14 países de América Latina y el Caribe en el año 2010. Destaca la posición extrema de la República Dominicana, con la tasa de participación femenina más baja de todas, y la masculina entre las más bajas del continente.

Gráfico 2

Relación entre las tasas de participación masculina y femenina de 14 países de América Latina y el Caribe, año 2010

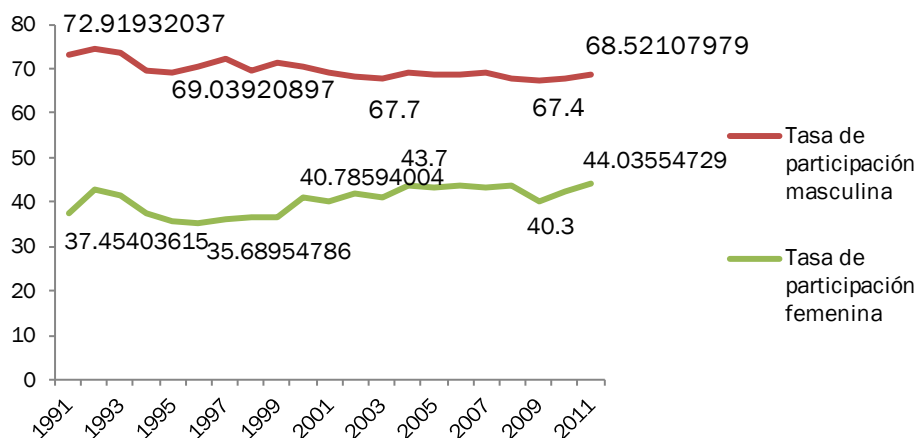


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en Panorama Laboral de América Latina 2010, OIT.

La debilidad de la economía dominicana para ofrecer oportunidades de empleo a las mujeres no ha impedido que la evolución histórica reciente de la tasa de participación femenina en el país muestre una progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. En el año 1991 la tasa de participación laboral de las mujeres era del 37%; en el año 2000 estaba en el 40.5%. El valor del indicador continuó su lento progreso en la nueva década llegando al 43.5% en el 2008. Sin embargo, la crisis global afectó al indicador, que en el 2010 había retrocedido hasta el 42.4%. Los hombres, en cambio, con unas tasas de participación que tradicionalmente duplicaban las femeninas, presentan un descenso suave en sus tasas de participación laboral, hasta situarse en el 67.8% en el año 2010. Pese a la modestia de las variaciones numéricas el cambio de escenario es significativo, pues en la década que comienza nos encontramos con un mercado laboral en el que hay muchas más mujeres que antes, trabajando o buscando una oportunidad de empleo.

Gráfico 3

REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución de la tasa de participación por sexo, 1995 - 2010

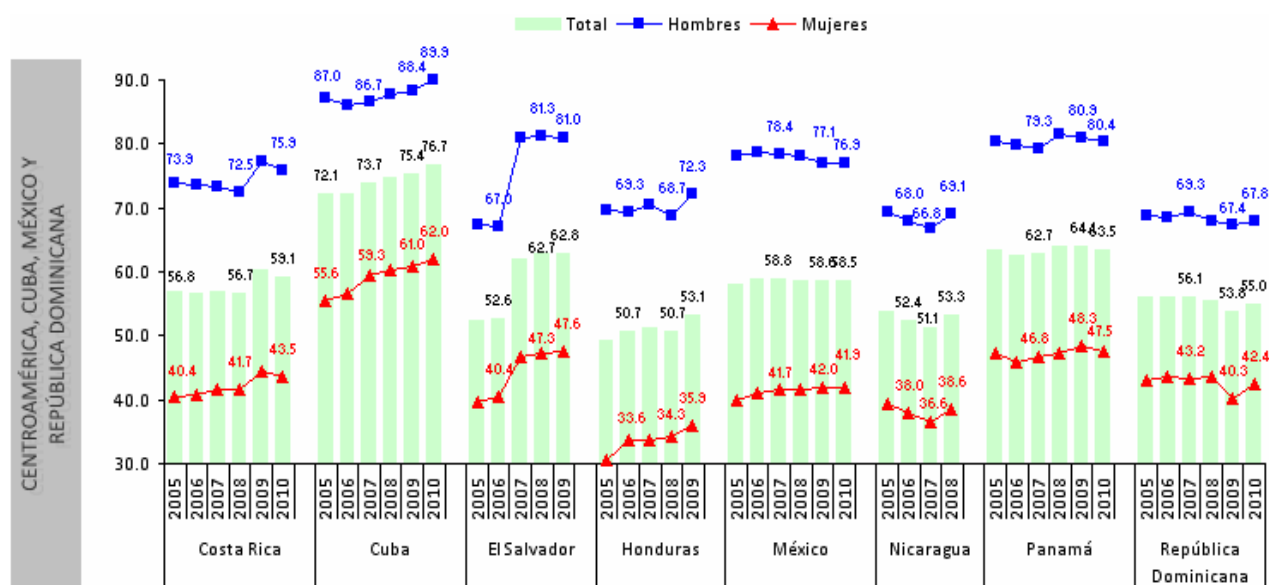


Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central de la República Dominicana.

Con todo, si comparamos la evolución de la tasa de participación femenina en República Dominicana con las economías de su entorno, encontramos que la nuestra no destaca por la fortaleza del movimiento hacia el mercado de trabajo por parte de las mujeres.

Gráfico 4

Tasa de participación laboral de 8 países de Centroamérica, México y República Dominicana, por sexo. 2005-2010



Fuente: Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe n.º 5. CEPAL/OIT.

El conjunto de la región de América Latina y el Caribe muestra una creciente incorporación de la mujer al mercado laboral. El Panorama Social de América Latina 2009 de la CEPAL destaca que “la proporción de mujeres que buscan trabajo remunerado y que trabajan en forma remunerada registra un incremento sostenido en la región desde hace 25 años”.

Los factores detrás de este despegue de la participación laboral femenina son de muy diversa índole. En el documento citado se alude a cuestiones como la postergación de la fecundidad, cambios culturales que refuerzan la preferencia por la autonomía individual, la caída de los salarios y la menor estabilidad laboral masculina, el aumento de los hogares con jefatura femenina, el creciente peso del sector servicios en las economías, la urbanización y la proliferación del empleo informal. Laís Abramo y María Elena Valenzuela (2006) señalan en su informe para la OIT otro factor a tener en cuenta: la progresiva mercantilización de la vida que hace necesario disponer de ingresos monetarios para funciones que en sociedades rurales y menos mercantilizadas podrían satisfacerse sin la mediación del dinero. Muchos de estos cambios están vinculados a la virulencia con que el modelo económico neoliberal ha impuesto transformaciones sustanciales a las sociedades y economías de la región.

2.1.1. Estructura de la participación laboral femenina

La participación laboral de la mujer viene determinada por la actual configuración de la división sexual del conjunto del trabajo, tanto el remunerado como el no remunerado, que se realiza fuera y dentro del hogar. Este aspecto es esencial para entender las diferencias señaladas en la participación laboral de hombres y mujeres.

Pero también, y en mutua interdependencia con la cuestión de género, la participación laboral se ve influenciada por los distintos roles asociados a las etapas vitales de juventud, madurez y vejez, marcadamente diferenciados en función del género. Las tasas de participación laboral de las mujeres por tramos de edad difieren de forma considerable. Si entre los hombres estas tasas se mantienen muy

elevadas a lo largo de los años centrales de su vida (por encima del 85% entre los 20 y los 59 años), entre las mujeres, estas etapas son bien diferenciadas.

En la primera juventud su participación laboral es claramente menor que la del varón: entre las mujeres menores de veinte años la tasa de participación laboral era en 2010 del 12.2%, mientras que entre los varones alcanzaba el 23.1%. En este tramo de edad es importante valorar el papel que juega el sistema educativo a la hora de retener o expulsar a los jóvenes y por tanto su rol en la determinación no sólo de las capacidades técnicas de la oferta de mano de obra, sino de su composición etaria y sexual⁶. El dato sobre participación laboral es coherente con el mejor desempeño escolar de las mujeres en educación básica y media; pero podemos razonar a la inversa y pensar que la retención en el espacio escolar de las mujeres puede tener menos que ver con su buen desempeño que con la inexistencia de opciones de empleo juvenil para ellas.

En la primera parte de la edad madura, entre los 20 y los 49 años, las mujeres participan activa y masivamente del mercado de trabajo, alcanzando en el 2010 una tasa de participación del 63.3%. En todo caso las diferencias con los varones son abrumadoras pues para estos la participación laboral en las edades intermedias supera con mucho el 90% de los que tienen edad para hacerlo. En la decena siguiente la participación laboral femenina, a diferencia de la masculina, cae abruptamente 16 puntos porcentuales. De igual manera, en la última etapa vital, a partir de los sesenta años, la tasa de participación laboral femenina es muy reducida, y apenas alcanza una cuarta parte de la de sus coetáneos masculinos.

Cuadro 2
REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de participación
laboral por sexo según tramos de edad, 2010

Edad	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
10 a 19	23.1	12.2	17.8
20 a 29	86.9	59.9	73.2
30 a 39	95.8	66.8	80.9
40 a 49	94.1	63.8	78.7
50 a 59	88.6	47	67.2
60 y más	51.6	14.2	32.6
Total	67.8	42.4	55

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

Las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de participación laboral reflejan diferentes oportunidades de empleo para unos y otras, pero también diferentes obligaciones con respecto al trabajo en el hogar. El trabajo doméstico y de cuidados no es un obstáculo insuperable para la participación laboral de las mujeres dominicanas, pero sin duda lastra su orientación hacia el empleo al punto que desvincula casi al 60% del mundo del trabajo extradoméstico.

La participación laboral de la mujer se ve afectada por dos factores interrelacionados: la existencia o no de una oferta de empleo atractiva (en cuanto a condiciones de trabajo y remuneración) y la necesidad de realizar el trabajo doméstico y de cuidados asignado culturalmente a la mujer.

Es pronto para decir si esta limitada participación laboral se concreta en una incorporación laboral efectiva, pero podemos adelantar que las tasas de desempleo entre las mujeres, pese a su baja participación laboral, son altísimas.

⁶ Existe la posibilidad de que no se esté captando adecuadamente parte del trabajo que realizan las mujeres en este tramo de edad, por sus extremas características de informalidad.

Un análisis más detallado de los tramos de edad en que las mujeres se vinculan más con el mercado de trabajo (trabajen o no efectivamente) nos muestra que en el tramo de edad en que las mujeres dominicanas tienen hijos y estos hijos exigen más atención por su temprana edad, su tasa de participación es menor (entre los 20 y 29 años). Diversos factores explican este hecho (la misma juventud de las mujeres) pero, como veremos más adelante, las mujeres con hijos en el hogar muestran una tasa de ocupación inferior al resto de las mujeres. Aquí tenemos un indicador, demasiado burdo aún, de esa interrelación entre trabajo extradoméstico y trabajo doméstico que más adelante analizaremos hasta donde los datos lo permitan.

Este análisis etario de la tasa de participación debe combinarse con una mirada longitudinal a los datos. Si no lo hacemos, corremos el riesgo de que generaciones de mujeres distintas con actitudes hacia el empleo muy diferentes sean analizadas como si representasen una trayectoria laboral típica unitaria. Por el contrario, podemos suponer un incremento de la predisposición al trabajo no doméstico entre la mujeres adultas jóvenes (20-40), predisposición que les acompañará en su vida adulta incrementando las futuras tasas de participación femenina en los tramos de edad más avanzados (40-60). Si observamos las tasas de participación femenina por edad en una perspectiva histórica es evidente que el incremento de la participación laboral se produce sostenidamente en los dos grupos etarios considerados; tanto es así que las mujeres de 40 y más años ya suponen el 37.3% de la población activa femenina en el 2010.

Medir la participación laboral

La tasa de participación laboral o tasa de actividad es el indicador que mide el vínculo de las personas con el empleo. Es decir, mide su participación en el trabajo extradoméstico, bien sea realizando efectivamente un trabajo (remunerado o no) o estando en disposición de realizarlo si dispusiera de la oportunidad para hacerlo. La medida de la participación viene afectada por la medida de sus dos componentes: el empleo y el desempleo.

El empleo es relativamente simple de medir y se han alcanzado consensos continentales al respecto, que hace a los datos relativamente comparables a nivel internacional. Con todo se plantean dificultades a la hora de determinar la naturaleza del lo que se puede llamar un empleo, por tres razones diferentes:

- Por la proliferación de empleo de mala calidad, insuficiente para garantizar un adecuado nivel de vida y disfrute de derechos (empleo decente);
- Por determinar cuánto trabajo realizado en determinado período de tiempo convierte a una persona en ocupada, asunto que se relaciona estrechamente con el anterior;
- Por la dificultad para determinar la frontera entre el empleo (trabajo extradoméstico) y el trabajo que no se considera un empleo (trabajo doméstico); o entre el trabajo productivo y el reproductivo⁷.

En términos del Sistema de Cuentas Nacionales se maneja una doble frontera que determina los “tipos de trabajo”:

- Una primera entre las actividades improductivas – actividades humanas que sólo pueden ser realizadas por la propia persona como el aseo, alimentarse, hacer deporte, etc. –, y las actividades productivas – las que pueden delegarse en terceros.
- Una segunda frontera, dentro las actividades productivas, entre las actividades productivas que caen fuera de la cuentas nacionales – fundamentalmente el trabajo doméstico y de cuidados realizado generalmente por las mujeres en el hogar –, y las actividades productivas consideradas por los sistemas de cuentas nacionales –, independientemente de si toman o no un carácter monetario.

La medida del desempleo lógicamente queda afectada por la definición conceptual del empleo. Pero también, y sobre todo, por la frontera entre la “inactividad” y el desempleo. En este punto las dificultades para una definición teórica consensuada se multiplican. Los tres criterios que maneja la OIT para la definición del desempleo (no haber trabajado en un determinado período, haber buscado empleo activamente, estar disponible para incorporarse a un empleo) se reconocen inadecuados para un contexto laboral como el latinoamericano, con graves déficits en la oferta de oportunidades laborales. Cada país ha realizado entonces adaptaciones conceptuales en las que cada elemento de la definición entra en diversas dosis y con diversos matices.

Finalmente, la medición de la participación laboral de las mujeres a través de la Tasa global de Participación se viene ampliando con tasas específicas que intentan afinar los análisis, acotando las edades según el interés específico (mujeres en edad reproductiva, mujeres jóvenes, etc.), y añadiendo variables relevantes para el desempeño laboral⁸ como el estado civil, la maternidad, el nivel de estudios, la clase social, etc.

Asociado a la edad, el estado civil tiene una influencia cierta en la participación laboral de las mujeres. Según la ENFT, en el año 2010 las mujeres casadas entre 25 y 49 años⁹ (en plena edad laboral y reproductiva) tienen una tasa de participación claramente inferior a la de las mujeres solteras, viudas, separadas o divorciadas. Las mujeres en unión libre tienen aún una tasa de participación inferior. En contraste, en los varones el estado civil influye con menor radicalidad en la participación laboral.

⁷La distinción entre trabajo productivo e improductivo proviene de la tradición intelectual marxista. Hace hincapié en la diferencia entre las actividades productoras de valor y las no productoras de valor. Se ha debatido sobre el alcance teórico de esta distinción. Aunque su concreción empírica se ha mostrado problemática, tiene la virtud de señalar un criterio teórico clave: el avance de la frontera capitalista en la organización de la producción social.

⁸“It is necessary to consider simultaneously variables (...) that describe workers’ participation in the labour market and variables that describe workers’ personal and family characteristics when preparing statistical tables (...) Such situations are known to affect women’s as well as men’s levels of employment, unemployment, underemployment and inadequate employment situations, their hours of work, their absence from work, the precariousness of their job, their working time arrangements, etc.” (Mata-Greenwood, 2003).

⁹Excluimos a las mujeres más jóvenes, con más probabilidad de ser solteras y estar estudiando.

Cuadro 3

REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de participación laboral por sexo, según estado civil de las mujeres entre 25 y 49 años de edad, 2010

Estado civil	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Unión libre	98.2	55.8	76.8
Casado/a	97.1	66.4	80
Divorciado/a	98.7	91.2	92.6
Separado/a	92.1	74.8	81
Viudo/a	88.4	76.3	77.6
Soltero/a	87.4	72.8	83
Total	94.5	65.2	79.5

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo 2010.

El estado civil de la mujer puede estar reflejando la influencia de factores determinantes más potentes, como el tener o no tener hijos, el número de hijos y su edad – a menor edad más demanda de cuidados. Pero no se puede descartar, y debe ser objeto de estudio más detallado, la influencia que por sí mismo y en interacción con otros factores puede tener el estatus civil o, más concretamente, los modelos de familia en que la mujer convive. Un interesante desarrollo en esta línea de análisis que aquí no podemos hacer pasa por distinguir los momentos vitales en el ciclo de la vida familiar, distinguiendo las etapas en la que las familias están más volcadas en la crianza, tienen ya los hijos criados, o se ha reducido a el mero núcleo parental. Dadas las particulares características de las unidades familiares dominicanas, que se reflejan pálidamente en la preeminencia de las uniones civiles frente a vínculos más formales, este tipo de análisis promete ser muy provechoso.

Otro factor que parece determinante en la participación laboral de las mujeres es su nivel de estudios. Los datos confirman la idea de una mayor vinculación con el mercado de trabajo de las mujeres con estudios superiores. En el cuadro 4 se observa la comparación de las tasas de actividad de las mujeres para los distintos niveles de estudios.

Cuadro 4

REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de participación laboral de las mujeres en edad de trabajar y de las mujeres mayores de 24 años, según el nivel de estudios, 2010

Nivel de estudios	Tasa de actividad	Tasa de actividad de las mujeres
	mujeres en edad de trabajar	mayores de 25 años
Ninguno	27.8	28.4
Primario	29.6	41.5
Secundario	48.5	59.8
Universitario	71.9	78.4
Post-universitario	96.4	96.4

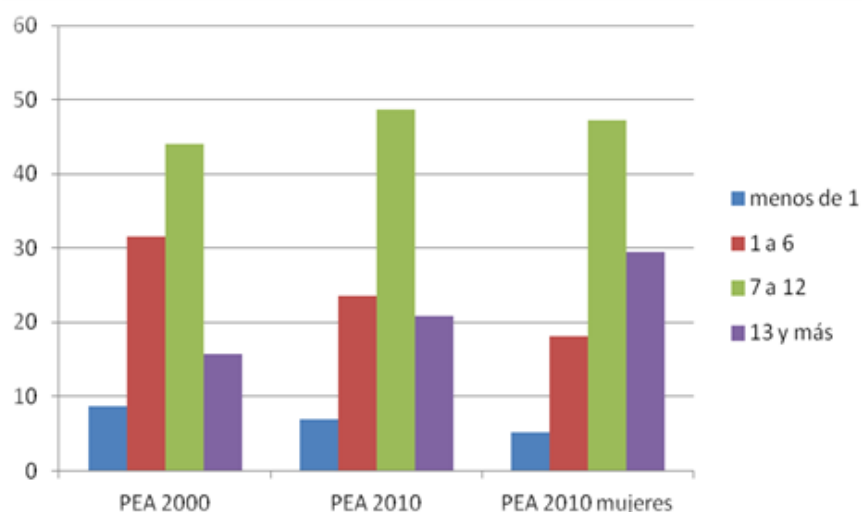
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

La relación entre participación laboral y nivel de estudios es evidente, incluso corregida para evitar el sesgo de una población joven más formada. Más adelante veremos que esta relación no es tan clara cuando se trata de la relación entre desempleo y nivel de estudios.

Cabe destacar por último la evolución de la población activa en cuanto a su nivel de estudios durante la última década. El gráfico 5 muestra dos características determinantes de la población activa: primero, el incremento del nivel de estudios medio del trabajador dominicano; segundo, el mejor desempeño escolar de las mujeres con mayores niveles de estudios alcanzados.

Gráfico 5

REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de la Población Activa por sexo, según los años de estudios terminados.
Años 2000 y 2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

Incidir en las características de las mujeres que determinan su inserción en el mercado de trabajo puede generar la impresión de que, en sí mismo, el mercado de trabajo es neutral y que la diferencial participación laboral de las mujeres tiene causas exógenas a este. Por el contrario, una aproximación correcta al problema debe incorporar el análisis de las transformaciones en la naturaleza de la oferta de empleos para comprender la relación entre las características socialmente determinadas de la mano de obra y las características del aparato productivo que la emplea.

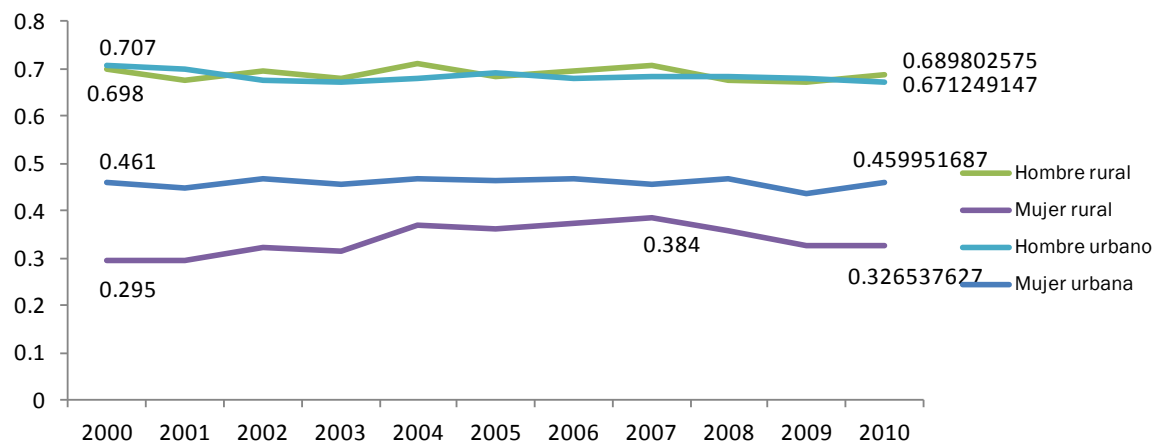
Una lectura de los datos de participación en clave territorial muestra las grandes diferencias entre las zonas urbanas y las zonas rurales¹⁰ en cuanto a las posibilidades de inserción laboral. La tasa de participación masculina rural (70.9) es ligeramente mayor que la tasa de los varones urbanos. Pero la tasa de participación femenina rural se desploma al 38.4%, siete puntos porcentuales menos que la de las mujeres de zonas urbanas, y poco más de la mitad de la tasa de participación de los hombres de zonas rurales.

Debe anotarse, sin embargo, que la tasa de participación femenina rural es la que impulsa los incrementos en la tasa global de participación, pues en los últimos diez años ni las mujeres de zonas urbanas ni los varones de zonas urbanas o rurales han incrementado sus respectivas tasas de participación.

¹⁰La definición de "zona rural" en la ENFT es la de cualquier población que no sea cabecera de su municipio o distrito municipal.

Gráfico 6

REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de participación laboral por sexo según zona, 2000-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central de la República Dominicana y de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

Para comprender estas tendencias es necesario conocer cómo está evolucionando la oferta de empleos en la República Dominicana, analizando más detenidamente la evolución de los dos componentes de la participación: la ocupación y el desempleo, que serán abordados en el punto 2.2 y 2.3 respectivamente.

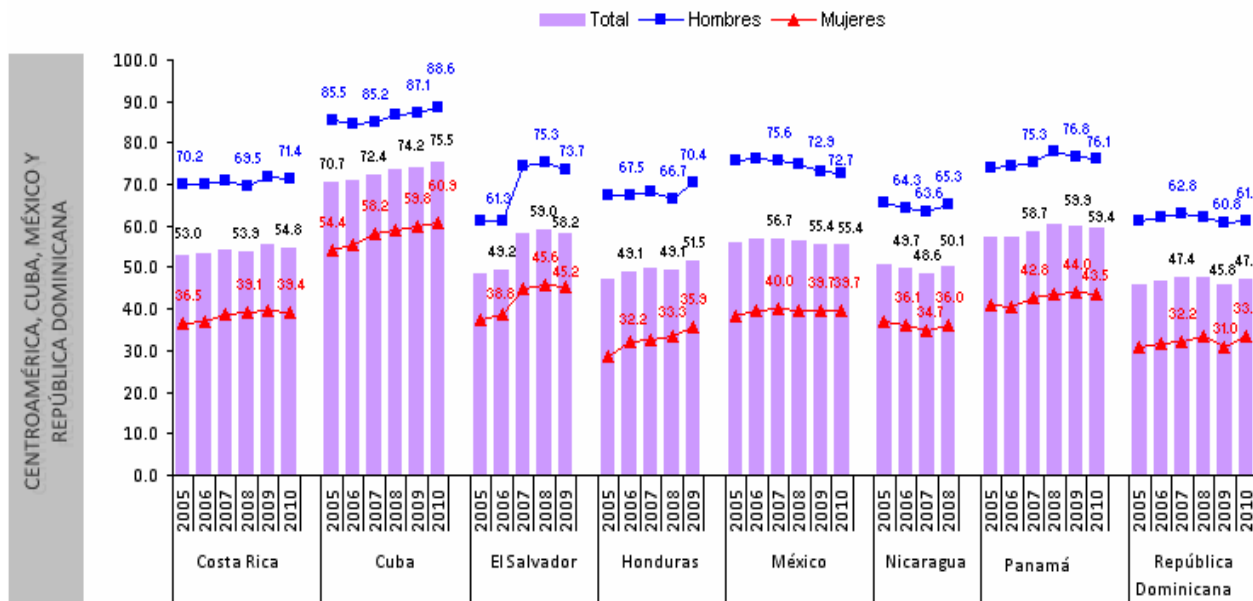
2.2. Ocupación

2.2.1. Evolución reciente del acceso al empleo de mujeres y hombres en República Dominicana

En el año 2010 la población ocupada en República Dominicana se acercaba a los tres millones ochocientas mil personas, de las cuales el 35.6% eran mujeres. Dominicana destaca entre los países de América Latina por su baja tasa de ocupación (47.1%), el indicador que mide la relación entre la población ocupada y la población en edad de trabajar. Especialmente baja es la tasa de ocupación de las mujeres, que alcanza un modestísimo 33.3% en el año 2010.

Gráfico 7

Tasa de ocupación por sexo en cinco países de Centroamérica, Cuba, México y República Dominicana, 2005-2010

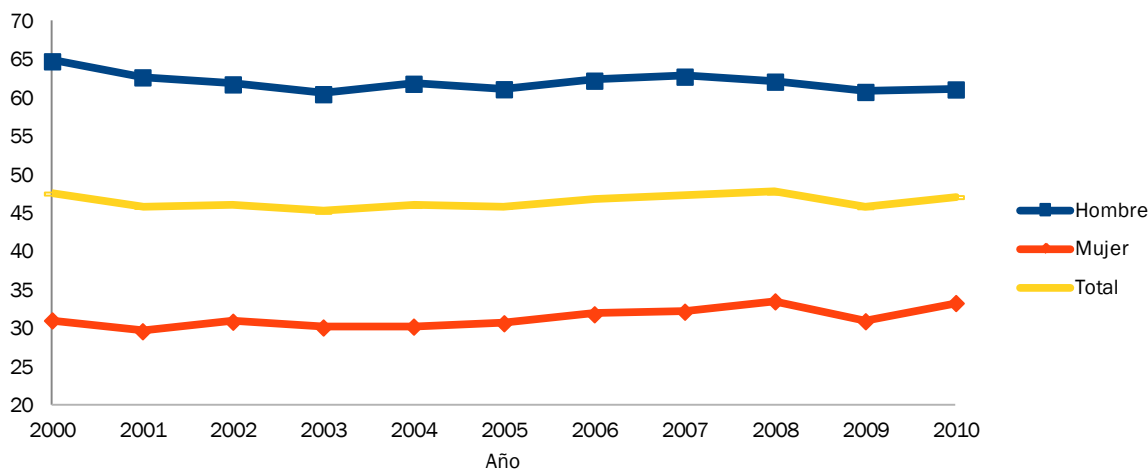


Fuente: Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe No. 5. CEPAL/ Organización Nacional del Trabajo (OIT).

La tasa de ocupación refleja con claridad los límites del modelo económico dominicano para proveer de un empleo a sus ciudadanos. La evolución histórica reciente de la tasa de ocupación muestra un estancamiento preocupante en los bajos niveles descritos, dada la incapacidad del sistema económico para generar empleos a un ritmo que facilite la incorporación de nuevas generaciones al mercado de trabajo.

Gráfico 8

REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de ocupación por sexo, 2000 -2010

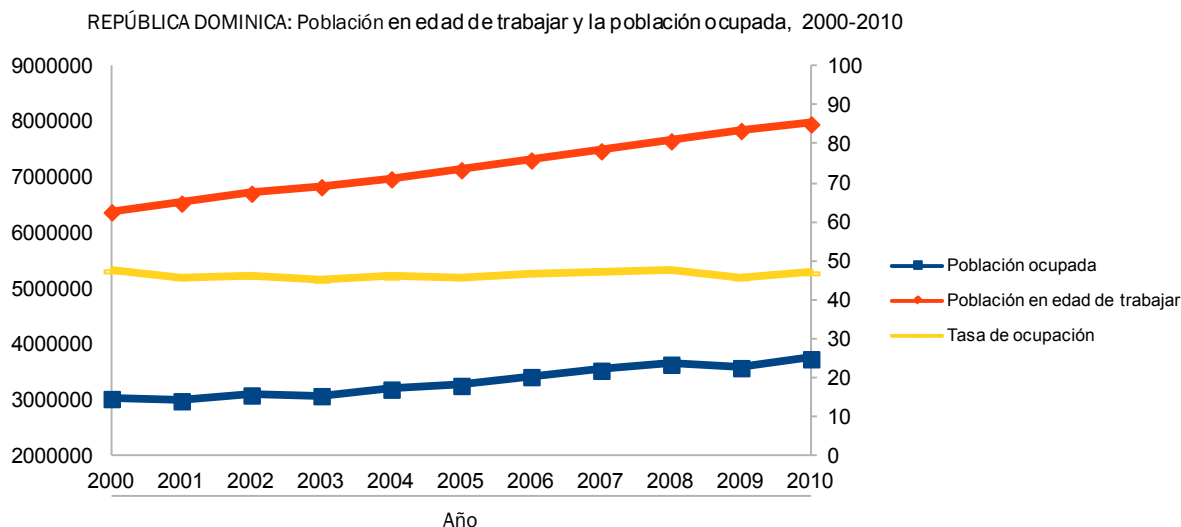


Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central de la República Dominicana y de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

En la primera década del siglo XXI la población en edad de trabajar se incrementó en casi un millón seiscientas mil personas mientras que la población ocupada en ese período sólo aumentó en setecientas mil personas. Es decir, casi la mitad del incremento en la demanda de empleo no ha podido ser absorbida por el sistema económico que debe generarlo. Y eso pese a que a la hora de computar las personas ocupadas estamos incluyendo amplios sectores de subempleo, autoempleo y empleo informal.

Gráfico 9

REPÚBLICA DOMINICANA: Población en edad de trabajar y la población ocupada, 2000-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central de la República Dominicana y de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

Para las mujeres la década ha supuesto un gran cambio en términos de acceso al empleo dados los bajos niveles de partida. Su participación en el mercado de trabajo aumentó y el número de ocupadas creció un 32.1%. En términos absolutos el número de ocupadas aumentó en diez años algo más de trescientas veinticinco mil mujeres, mientras que los varones ocupados sumaron casi trescientos noventa mil nuevos efectivos a sus filas. Aunque definitivamente se ocuparon más varones que mujeres, nunca antes tantas mujeres se incorporaron a un puesto de trabajo. De hecho, los nuevos puestos creados corresponden en un 45.6% a mujeres, cuando al inicio del período sólo representaban el 33.3% de la mano de obra ocupada.

Las diferencias de la tasa de ocupación entre mujeres de acuerdo con su lugar de residencia son abruptas. Las mujeres de las zonas rurales tienen una tasa diez puntos inferior a las mujeres de las zonas urbanas (cinco puntos de diferencia en el caso de los varones).

Cuadro 5

REPÚBLICA DOMINICANA: Población ocupada y tasa de ocupación por zona de residencia según sexo, 2010

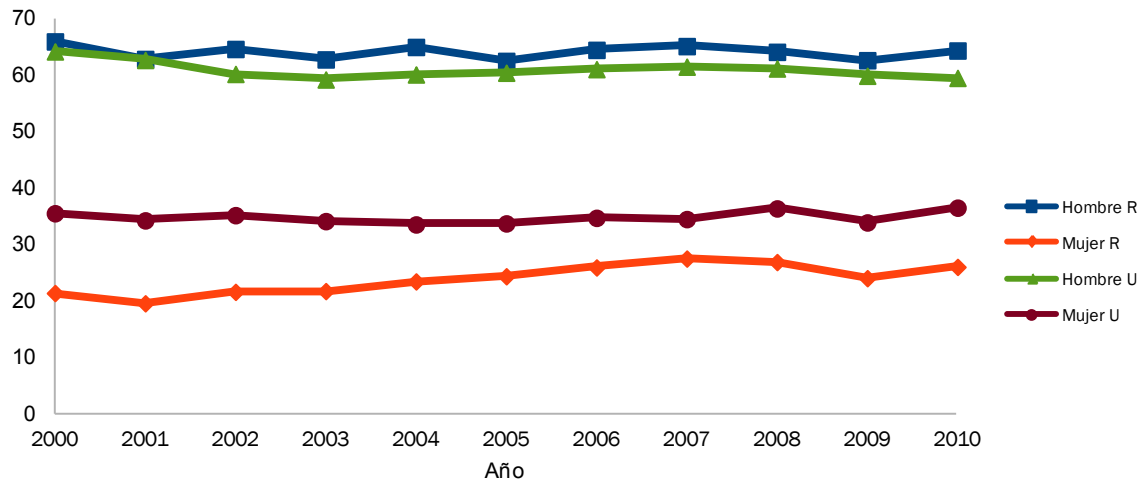
Sexo	Personas ocupadas		Tasa de ocupación	
	Rural	Urbana	Rural	Urbana
Hombre	870,902	1,545,693	64.3	59.5
Mujer	321,603	1,016,961	26.1	36.6
Total	1,192,505	2,562,654	46.1	47.6

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo 2010

Sin embargo, la evolución de la tasa de ocupación a lo largo de la década revela que sólo las mujeres rurales muestran progresos. Las tasas de ocupación urbana de mujeres y hombres apenas se mueven en el período, lo mismo que las tasas de ocupación de los hombres rurales. Las mujeres rurales, en cambio, mostraron una tendencia a la incorporación laboral hasta el 2007, año en que la racha se rompe, produciéndose una pérdida absoluta de empleos femeninos en el mundo rural. No obstante, para el conjunto de la década son las mujeres de zonas rurales las que presentan un incremento relativo más fuerte en el número de ocupadas: el 44.2% para casi 100.000 nuevas ocupadas.

Grafico 10

REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de ocupación por sexo y zona de residencia, 2000-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central de la República Dominicana y de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

La última década, pese a la incorporación creciente de mujeres a la fuerza laboral, apenas ha conseguido reequilibrar la desigualdad de género en el acceso al empleo. El avance hacia la igualdad aparece como un proceso lento y frágil que no ha conseguido sacar a República Dominicana del final de lista de los países latinoamericanos por su baja tasa de ocupación femenina.

2.2.2. Caracterización de la población ocupada femenina en República Dominicana

La inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo viene mediada por las oportunidades de empleo que brinda o no el modelo económico, y también por las características de la mano de obra femenina en términos de cualificación y disponibilidad. Ni una cosa ni otra son realmente características individuales, aunque se concreten en individuos reales: son más bien el resultado de las estructuras sociales que *producen* la mano de obra, desde la escuela al sistema de salud, pasando por la familia, la presencia o ausencia de servicios sociales, los roles y expectativas asociados a cada sexo y a cada edad, los dispositivos de regulación de la inmigración y la emigración, etc.

No es posible desarrollar aquí un análisis detallado de los procesos que constituyen la oferta actual de mano de obra en el país, pero podemos al menos caracterizar a las mujeres ocupadas de acuerdo con ciertos elementos básicos que las definen como oferta laboral diferenciada de la masculina.

En primer lugar, la tasa de ocupación femenina es muy inferior a la masculina, y lo es de forma contundente para todos los tramos de edad. Tanto en varones como en mujeres la tasa de ocupación es baja entre los 10 y 19 años, si bien los varones casi triplican la tasa femenina. Entre los treinta y los cuarenta y nueve años las mujeres presentan las tasas de ocupación más altas, en torno al 55%.

Cuadro 6
REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de ocupación
por sexo, según grupo de edad, 2010

Grupos de edad	Tasa de ocupación	
	Hombres	Mujeres
10 a 19	17.4	6.7
20 a 29	73.7	41.2
30 a 39	89.3	55.1
40 a 49	89.2	54.7
50 a 59	84.7	41.9
60 y más	49.4	13.4
Total	61.1	33.3

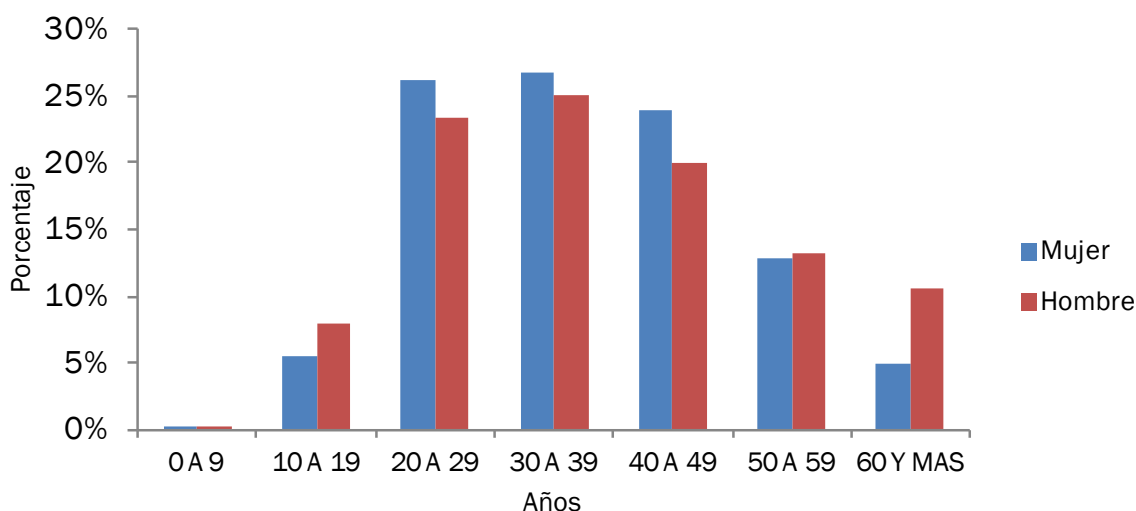
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, 2010

En una perspectiva temporal, las tasas de ocupación femenina han crecido levemente desde el año 2000; y solo en las mujeres entre cuarenta y cincuenta y cinco años de edad. En las mujeres más jóvenes apenas se han modificado las tasas de ocupación a lo largo de la década.

Comparadas con los trabajadores varones las mujeres ocupadas se caracterizan por una entrada tardía en el empleo y por una salida temprana del mismo. El gráfico 11 muestra que entre los varones tienen más peso los trabajadores mayores y los muy jóvenes. De hecho, en el año 2010 el 23.7% de los varones ocupados tiene más de 49 años, lo que sólo ocurre con el 17.6% de las mujeres ocupadas.

Gráfico 11

REPÚBLICA DOMINICANA: Composición porcentual de los ocupados, por grupo de edad, según sexo, 2010 (2° semestre)



Fuente: Elaboración propia en base a a Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

El estado civil también impone diferencias sustanciales en cuanto al acceso efectivo al empleo. Una primera mirada a los datos podría dar a entender que existe una mayor predisposición al empleo entre las mujeres casadas que entre las solteras.

La Encuesta Demográfica y de Salud (ENDESA) 2007 arroja un resultado contundente: entre las mujeres en edad reproductiva (15-49 años) tenían un empleo el 29.9% de las nunca casadas o unidas, el 43.3% de las casadas o unidas y el 54.4% de las divorciadas, separadas o viudas. La ENFT arroja resultados similares. Efectivamente, entre las mujeres solteras la tasa de ocupación es de solo el 18.4% mientras entre las casadas sube hasta el 44.1%.

Cuadro 7

REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de ocupación por sexo, según estado civil, 2010

Estado civil	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Unión libre	88.8	37.7	63
Casado/a	75.4	44.1	59.5
Divorciado/a	69.3	60.6	62.5
Separado/a	77.2	51.9	61
Viudo/a	33.1	19.8	22.6
Soltero/a	38.4	18.4	29.9
Total	61.1	33.3	47.1

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

Este resultado paradójico, según el cual la soltería desincentiva la ocupación de las mujeres, se debe a que entre las mujeres solteras se incluyen a muchas mujeres jóvenes que tienen menores tasas de empleo. Si sólo consideramos las mujeres entre 24 y 49 años observamos una distribución de las tasas de ocupación por estado civil más acorde con el verdadero impacto de la variable.

Cuadro 8

REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de ocupación por sexo de las
personas entre 15 y 49 años, según estado civil, 2010

Estado civil	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Unión libre	94.5	44.4	69.2
Casado/a	92.7	58	73.3
Divorciado/a	88.9	80	81.7
Separado/a	81.9	61.9	69.1
Viudo/a	75.2	62.7	64
Soltero/a	75	57.3	69.6
Total	87.7	53.7	70.3

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

Vemos que las tasas de ocupación más bajas aparecen entre las mujeres en unión libre. Casadas y solteras tienen ahora una tasa de ocupación muy semejante. Las mujeres viudas y separadas muestran unas tasas de ocupación aún más altas y, entre las divorciadas, se aproximan a las tasas de los hombres.

Las tasas de ocupación de las mujeres también son diferentes en función de las responsabilidades que deben asumir en el hogar, de acuerdo con los valores sexistas dominantes. En primer lugar, las jefas de hogar muestran unos niveles de empleo más elevados que el conjunto de las mujeres: el 46.9% de las jefas de hogar están ocupadas frente al 39.8% de las mujeres cónyuges de un jefe de hogar según la ENFT 2010. Esto es coherente con el hecho de que se trata de mujeres que asumen la dirección y la responsabilidad última del destino económico de la unidad familiar. Implica sin duda una presión añadida sobre ellas, pues deben asumir el trabajo extradoméstico y, con mucha probabilidad, buena parte del peso del trabajo doméstico también.

En segundo lugar, las mujeres con hijos conviviendo con ellas presentan tasas de ocupación más bajas que las mujeres sin hijos o con hijos que no conviven con ellas. De hecho, según los datos de la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR) realizada por la ONE en el 2006, cuanto mayor es el número de hijos conviviendo con ellas menor es la tasa de ocupación de las mujeres.

Cuadro 9

REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de ocupación de las mujeres entre 12 y 49 años, según la convivencia con hijos, 2006

Convivencia con hijos	Tasa de ocupación
No convive con ningún hijo	62.1
Convive con 1 a 3 hijos	58.7
Convive con más de tres hijos	48
Total	58

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples, ENHOGAR 2006.

La tenencia de hijos en el hogar afecta por tanto a la tasa de ocupación de las mujeres: el trabajo de cuidados en el hogar estaría limitando sus oportunidades para el trabajo extradoméstico. No obstante un análisis más profundo debería determinar cuánta de esta diferencia se debe a la distinta estructura de edad de unas y otras mujeres y a la influencia de otras variables no controladas en este análisis. Además es necesario tener información sobre la edad de los hijos de las mujeres que conviven con ellas, distinguiendo las mujeres que tienen hijos menores y el resto de las mujeres. Dado que las tareas de cuidados recaen habitualmente sobre las mujeres, sean esposas, hijas o madres, es importante analizar cómo influye en el acceso de la mujer al trabajo extradoméstico la convivencia con personas envejecientes, enfermas o discapacitadas.

Lamentablemente las encuestas nacionales nos ofrecen información limitada para profundizar en esta línea de investigación. Los datos publicados de la ENFT no permiten identificar con claridad las personas que dependen de las mujeres para su cuidado, sean niños, ancianos, enfermos o personas discapacitadas¹¹. La ENHOGAR, en la medida en que vuelva a realizar un módulo semejante al realizado en el 2006, puede arrojar interesante información actualizada en este sentido, pero exigirá una explotación cuidadosa¹².

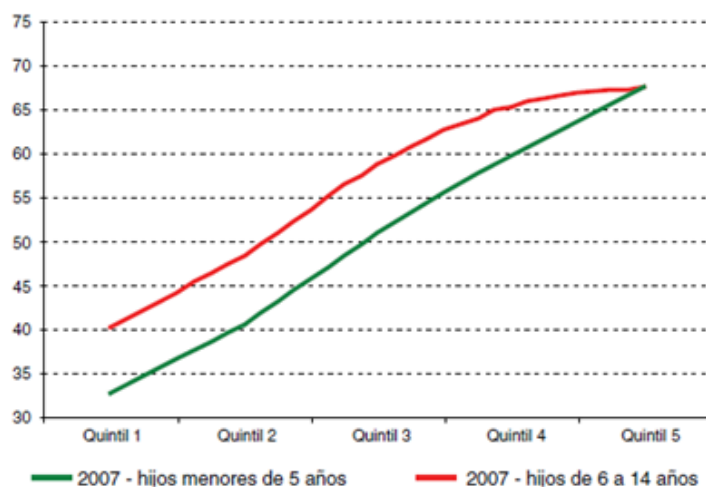
De contar con la información necesaria muy probablemente obtuviéramos datos muy similares a los que la CEPAL obtiene en su Panorama Social de 2009 para un agregado de 14 países latinoamericanos. En este documento se comparan las tasas de participación laboral y de ocupación de mujeres que tienen hijos o menores a su cargo de 0 a 5 años de edad, con las tasas de participación de mujeres con hijos entre 6 y 14 años de edad sin presencia de menores de 5 años en su hogar. El primer grupo de mujeres con hijos más pequeños se enfrentan con que sus necesidades de cuidado son más intensas pero, sobre todo, la provisión de servicios estatales de cuidado es más escasa, cargando a las mujeres con toda la responsabilidad y todo el trabajo. La comparación de ambas situaciones es clara: “Las diferencias son de casi nueve puntos porcentuales en los quintiles [de ingresos] más pobres, de siete puntos en el quintil intermedio y desaparecen en el quinto quintil. Esto indica que hasta el cuarto quintil todas las mujeres pagan un costo adicional en materia de participación laboral por la ausencia de servicios escolares y la demanda adicional de niños de corta edad, siendo tanto mayor este efecto cuanto más pobre es el hogar” (CEPAL, 2009:180).

¹¹ Las bases de datos originales de la ENFT no son de público acceso. La Web del Banco Central ofrece la posibilidad de consultar en REDATAM un amplio listado de variables, pero no es posible a través de este sistema realizar algunas consultas de mayor complejidad necesarias para el tipo de análisis que planteamos.

¹² La Oficina Nacional de Estadística ha dado un ejemplo de transparencia y de aplicación de buenas prácticas en la organización estadística nacional con la publicación del Catálogo ANDA. Esta herramienta documenta las operaciones estadísticas de la ONE y permite el acceso a la base de datos producida por la operación. A la altura de octubre de 2011 eran ya 13 las operaciones estadísticas documentadas, entre ellas la ENIGH y la ENHOGAR 2005 y 2007. Lamentablemente aún no estaba disponible la base de datos de la ENHOGAR 2006.

Gráfico 12

Empleo de las mujeres de 15 a 49 años por quintiles de ingreso y edad de los hijos. Promedio ponderado América Latina, 14 países alrededor del año 2000



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2009).

Hemos comprobado para la República Dominicana que tener hijos en el hogar reduce las tasas de participación. El informe de la CEPAL señala también, para América Latina, que la edad de estos niños es un factor adicional que incide en la tasa de participación femenina. Pero además el estudio de la CEPAL establece una importante distinción: los efectos de la variable *hijos pequeños* sobre la variable participación laboral desaparece entre las familias del quintil más alto que pueden apoyarse en el empleo doméstico para el cuidado de los infantes.

Sobre otros factores que influyen en la tasa de ocupación de las mujeres tenemos, en cambio, abundante información para nuestro país. Un mayor nivel de estudios facilita la ocupación de las mujeres. Entre las mujeres con estudios superiores las tasas de ocupación rondan el sesenta por ciento¹³. En cambio, entre las mujeres sin estudios o con estudios primarios apenas supera el veinte por ciento. Nótese que completar la primaria parece no afectar a las posibilidades de inserción laboral de las mujeres. Y completar la secundaria supone una mejora cierta, pero limitada. El verdadero salto en cuanto a tasa de ocupación ocurre cuando las mujeres completan los estudios superiores.

Cuadro 10
REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de ocupación por sexo, según nivel de estudios, 2010

Nivel educativo	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Ninguno	66.9	20.9	43.9
Primario	54.9	23.5	40
Secundario	65.1	35.1	49.8
Universitario	73.8	61.1	66.3
Post-universitario	89.6	96.4	93.2
Total	61.1	33.3	47.1

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

¹³ Aquí la pregunta pertinente sería: ¿y si las mujeres con mayor nivel de estudios no contasen con la posibilidad de acceder al trabajo barato de las mujeres con menor nivel de estudios, qué ocurriría con su tasa de ocupación? O mejor planteado aún ¿y si los varones de cualquier nivel de estudios no contasen con el trabajo de las mujeres en las tareas reproductivas, sea como trabajo pagado o no pagado, a cuánto caería su tasa de ocupación?

Por otro lado, la influencia del nivel de estudios en la tasa de ocupación es más clara en las mujeres que en los hombres entre los cuales destaca la relativamente alta tasa de ocupación de los que no tienen estudios.

La evolución histórica reciente apunta una tendencia preocupante a la reducción de las tasas de ocupación entre las mujeres de estudios superiores y medios. En el año 2000 según datos del Banco Central, la tasa de ocupación de las mujeres con estudios superiores (universitarios o post- universitarios) era del 66.1%; en el 2010 la tasa había caído al 62.3%. La tasa de ocupación entre las mujeres con estudios medios también se ha reducido en tres puntos en el período.

Cuadro 11
REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de ocupación por sexo y nivel de estudios. 2000 - 2010

Nivel educativo	Años										
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	47.6	45.8	46.2	45.2	46	45.9	46.9	47.4	47.7	45.8	47.1
Ninguno	42.3	41.5	44.4	42.8	43.9	43.7	44.4	43.5	46.2	43.5	43.9
Primario/Preescolar	41.4	39.6	39.3	38.3	39.3	38.9	40.1	40.7	40.2	39	39.9
Secundario/Técnico vocacional	53.1	51.4	51.5	49.8	49.6	50.2	50.9	50.9	50.4	47.9	49.8
Universitario/Post-universitario	74	72	70.5	70	69.1	68.5	69.5	68.7	70.2	66.5	67.3
Hombres	64.8	62.7	61.8	60.5	61.9	61.2	62.3	62.8	62.1	60.8	61.1
Ninguno	67.2	67	70.2	67.4	69.1	66.7	67.1	66	69.4	66	66.8
Primario/Preescolar	59.1	57.1	55.5	54.1	55.8	55	56.4	56.9	55	54.3	54.9
Secundario/Técnico vocacional	70.5	67.9	66.2	66	66.7	66.2	66.9	66.8	66.3	64.2	65.1
Universitario/Post-universitario	83.4	81.2	79	78.1	77.7	76.8	78.9	79.2	79	77.4	74.4
Mujeres	31.1	29.7	30.9	30.2	30.3	30.7	31.9	32.2	33.5	31	33.3
Ninguno ¹	17.7	17.2	18.3	18.9	19.2	20.5	20.6	21.2	23.3	20.7	20.9
Primario/Preescolar	23.2	21.5	22.3	21.3	21.6	21.8	22.7	23.2	24	22	23.4
Secundario/Técnico vocacional	38.1	37.2	38.6	35	33.9	35	36.3	35.7	35.7	32.7	35.1
Universitario/Post-universitario	66.1	64.4	63.3	63.7	62.4	62.1	62.6	61.1	63.8	58.4	62.3

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

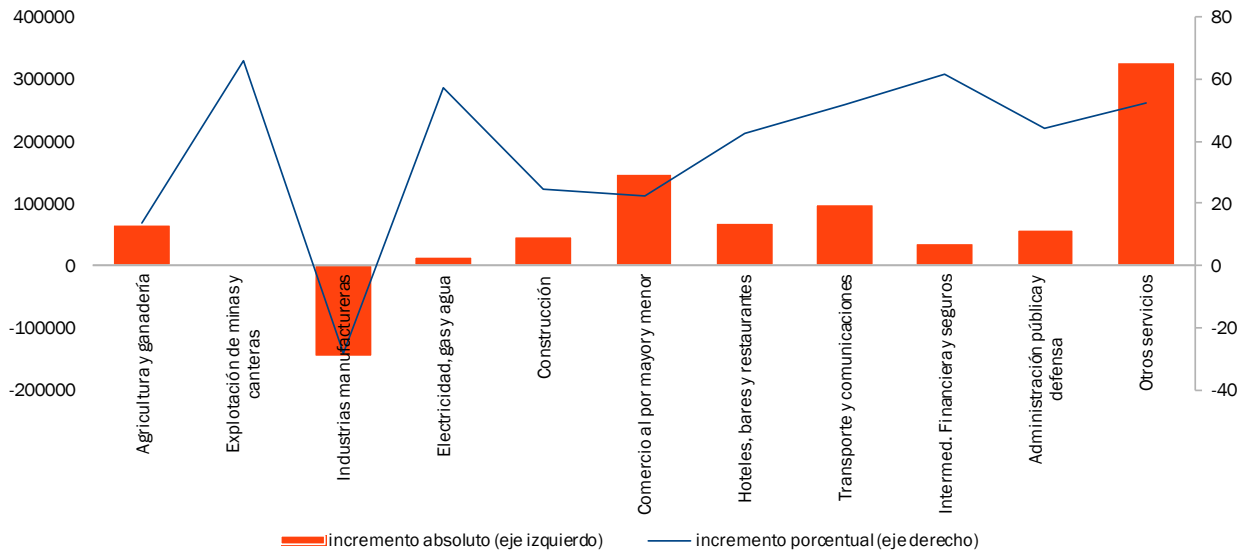
A la inversa, las mujeres con estudios primarios o sin estudios han mantenido o incluso aumentado levemente su magra tasa de ocupación en el período. Como veremos, estos cambios se explican por la evolución reciente de la estructura productiva del país y de las oportunidades de empleo que ha venido brindando a las mujeres.

2.2.3. La estructura del empleo en evolución: cambios en la actividad productiva y su impacto en la división sexual del trabajo remunerado

Los nuevos empleos creados en la primera década del siglo XXI reflejan la transformación de la economía dominicana. Los ocupados aumentan con especial intensidad en el sector servicios; todos los subsectores, menos el comercio, han incrementado su población ocupada en más del 40% entre el 2000 y el 2010. En términos absolutos destaca el subsecuente de *otros servicios*, que por sí solo explica el 46% del incremento del empleo en la década. El comercio, las actividades financieras, las actividades relacionadas con el turismo (hoteles, restaurantes), el transporte y las comunicaciones, aportan lo esencial de los nuevos empleos de la década (en conjunto, el 94.4%).

Gráfico 13

REPÚBLICA DOMINICANA: Incremento absoluto y porcentual de la población ocupada, según rama de actividad, 2000 - 2010



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Nacional de la Fuerza del Trabajo (ENFT).

En cambio, la industria manufacturera pierde en diez años ciento cuarenta y seis mil empleos, un 28% de la mano de obra existente en el sector en el año 2000. La mayor parte de esta destrucción de empleo proviene de la crisis de las Zonas Francas de exportación, y muy especialmente de la crisis del sector de la confección textil: el 72% de los puestos de trabajo perdidos en la industria entre el primer semestre del 2004 y el año 2010 corresponden al subsector de *Fabricación de prendas de vestir y teñido de pieles*.

La agricultura incrementa sus efectivos, aunque el crecimiento de la fuerza laboral en el sector no es intenso ni en números relativos ni en números absolutos, apenas el 9% de los empleos creados en República Dominicana en lo que va de siglo y, en el caso de las mujeres, poco más del 3%. Su peso en el mapa laboral dominicano sigue declinando, suponiendo en el 2010 el 14.6% de la población ocupada. Las mujeres que trabajan en el sector agrícola apenas son el 2.7% del total de mujeres ocupadas en el 2010.

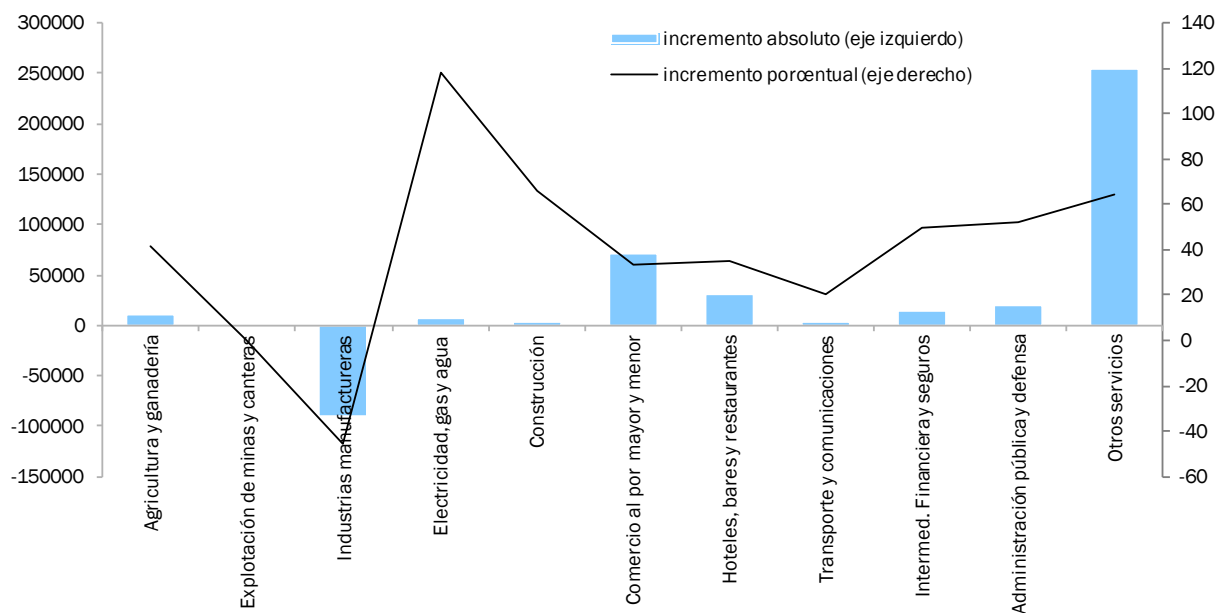
La rama de la construcción, por su parte, mantiene una evolución parecida al sector agropecuario: los ocupados en el sector se incrementan al ritmo del empleo en general, sin que el sector gane peso entre la población ocupada en lo que va de siglo. Como es tradicional, las mujeres tienen en el sector una muy escasa presencia.

En el sector industrial las mujeres pierden en diez años casi el 46% de los puestos de trabajo que tenían en el año 2000. El subsector textil es el responsable del 88% de los puestos de trabajo perdidos por mujeres entre el 2004 y el 2010 en el sector industrial.

En cambio, el sector *Servicios* vive una explosión de la participación laboral femenina. Muy en concreto el subsector de *Otros servicios* concentra el 78% del incremento del empleo femenino desde el año 2000. Es importante destacar que este subsector ha pasado de ser el 39% del empleo femenino en el 2000 a suponer el 48.5%, casi la mitad del total, en el 2010. Este sector aglutina actividades muy heterogéneas que difícilmente se dejan analizar en conjunto: en el 2010 estaba compuesto principalmente por siete grandes grupos de actividades: *enseñanza, salud, esparcimiento y cultura, saneamiento y gestión de residuos, otras actividades de servicios, otras actividades empresariales y, especialmente o en mayor grado por hogares con servicio doméstico*.

Gráfico 14

REPÚBLICA DOMINICANA: Incremento absoluto y porcentual de las mujeres ocupadas según rama de actividad, 2000 - 2010



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

Aparte del subsector de *Otros servicios*, los subsectores de *Administración Pública y Defensa*, e *Intermediación Financiera y Seguros*, también crecen de forma intensa aportando un volumen significativo de nuevos empleos para las mujeres.

Independientemente de los sectores que han crecido más en el período, a finales de la primera década del siglo el empleo femenino depende básicamente de tres sectores de actividad: *Otros servicios*, *Comercio y hoteles*, y *Bares y restaurantes*. En conjunto estos tres sectores acumulan el 78.7% del empleo femenino en el año 2010.

Cuadro 12
REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución de la población ocupada* por sexo,
según rama de actividad, 2010

Rama de actividad económica	Mujeres		Hombres	
	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	1,338,564	100	2,416,595	100
Agricultura y ganadería	36,026	2.7	511,577	21.2
Explotación de minas y canteras	643	0	9,350	0.4
Industrias manufactureras	105,303	7.9	268,070	11.1
Electricidad, gas y agua	11,734	0.9	26,007	1.1
Construcción	6,731	0.5	231,087	9.6
Comercio al por mayor y menor	282,847	21.1	524,796	21.7
Hoteles, bares y restaurantes	121,459	9.1	106,476	4.4
Transporte y comunicaciones	21,187	1.6	263,769	10.9
Intermed. financiera y seguros	44,358	3.3	48,342	2
Administración pública y defensa	59,735	4.5	124,840	5.2
Otros servicios	648,541	48.5	302,281	12.5

*Incluye el trabajo infantil de los menores de 10 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT), 2010.

2.2.4. El empleo femenino: terciarización, polarización y segmentación

El análisis de los datos ofrecidos más arriba nos permite describir las transformaciones en el empleo femenino en República Dominicana en términos de una creciente *terciarización*. Este fenómeno se ha producido también entre los varones pero con menor intensidad. Como resultado de estas transformaciones se advierte una creciente segmentación horizontal del empleo por sexo.

El concepto de *segmentación horizontal* se refiere a la desigual presencia de hombres y mujeres en la diversas ramas de actividad económica. Las mujeres han perdido peso en la industria como resultado de la debacle de la zona franca textil y han perdido peso en el sector transporte, donde a principios de siglo se acercaron al 10% del empleo. En cambio, se ha incrementado su presencia en el resto del sector servicios. En los sectores tradicionalmente segregados por sexo (construcción y agricultura) siguen estando subrepresentadas, aunque en el segundo su peso ha aumentado ligeramente, impulsado quizás por la proletarianización asociada a algunas producciones agrícolas emergentes como el cacao o el café (Siegel, Alwang 2003).

En total, de los 11 grandes sectores de actividad que considera la ENFT¹⁴, solo dos presentan un relativo equilibrio por sexo: *Hoteles, bares y restaurantes*, e *Intermediación financiera y seguros*. Otros 5 sectores se encuentran claramente escorados hacia el predominio de uno u otro sexo: *Administración pública y defensa*, *Industria*, *Comercio y Electricidad Gas y Agua*, hacia los hombres; *Otros servicios* hacia las mujeres. Otros cuatro sectores muestran una segregación extrema en el empleo favorable a los hombres: *agricultura*, *explotación de minas y canteras*, *construcción*, *transporte y comunicaciones*.

¹⁴ La ENFT utiliza la revisión de la CIU - 3 como guía para clasificar las ramas de actividad de las empresas en las que trabajan las personas encuestadas.

Cuadro 13

REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de mujeres en el total de la población ocupada* por rama de actividad, 2010

Rama de actividad económica	Total	Mujeres	Porcentaje de mujeres
Total	3,755,159	1,338,564	35.65
Agricultura y ganadería	547,603	36,026	6.58
Explotación de minas y canteras	9,993	643	6.43
Industrias manufactureras	373,373	105,303	28.2
Electricidad, gas y agua	37,741	11,734	31.09
Construcción	237,818	6,731	2.83
Comercio al por mayor y menor	807,643	282,847	35.02
Hoteles, bares y restaurantes	227,935	121,459	53.29
Transporte y comunicaciones	284,956	21,187	7.44
Intemed. Financiera y seguros	92,700	44,358	47.85
Admon. Pública y defensa	184,575	59,735	32.36
Otros servicios	950,822	648,541	68.21

*Incluye el trabajo infantil de los menores de 10 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de la Fuerza del Trabajo (ENFT), 2010.

La tercerización del empleo femenino se ha basado, sobre todo, en la expansión de un subsector, el de *Otros servicios*, que en el año 2010, solo él acoge el 48.5% del empleo femenino. El sector de *Otros servicios* incrementa su peso en el empleo femenino de forma constante tanto en la zona urbana como en la zona rural. Desde el primer semestre del 2004 hasta el 2010 las mujeres que trabajan en el sector en la zona urbana se han incrementado en el 41%; en la zona rural el sector también crece con fuerza (33% en el período) aunque no tan enérgicamente como en la zona urbana.

El tipo de empleo que se crea en esta rama de actividad, que incluye labores productivas muy diversas, no es en absoluto homogéneo. Ello afecta de una manera muy particular a la estructura del empleo de las mujeres:

- El crecimiento del empleo en este subsector ha sido transversal a todas las actividades que comprende: todas las que tienen un peso importante¹⁵ han crecido de forma semejante, a fuerte ritmo desde el 2004 hasta el 2010.
- La mitad del empleo del subsector (y la mitad de su crecimiento en los últimos seis años) lo generan tres actividades: *el servicio doméstico, las actividades culturales y recreativas y otras actividades de servicios*. El 97% del empleo femenino en estas actividades es descalificado y corresponde a *personal doméstico, personal de servicios personales (lavanderas, peluqueras), taquilleras y cajeras*, y similares.
- La enseñanza y la salud producen el 35% del empleo del subsector. El tipo de empleo que generan estas actividades tiene unas características distintas a los anteriores: la mayoría de los empleos supone niveles de cualificación significativos. Esto es válido también para otras actividades clasificadas como *Otras actividades empresariales y Actividades asociativas*.

En definitiva, el perfil profesional del subsector más dinámico de la economía dominicana en cuanto a creación de empleo femenino, presenta un fuerte dualismo, con actividades masivamente descalificadas (en torno a las tres quintas partes del empleo creado en los últimos 6 años) y con otras actividades muy diferentes que generan un número significativo de empleos con reales niveles de calificación.

¹⁵De las actividades que suman más de 10.000 empleados sólo *Actividades inmobiliarias* difiere de esta tendencia al crecimiento.

La presentación de la información por rama de actividad en la ENFT: limitaciones de la categoría “Otros servicios”

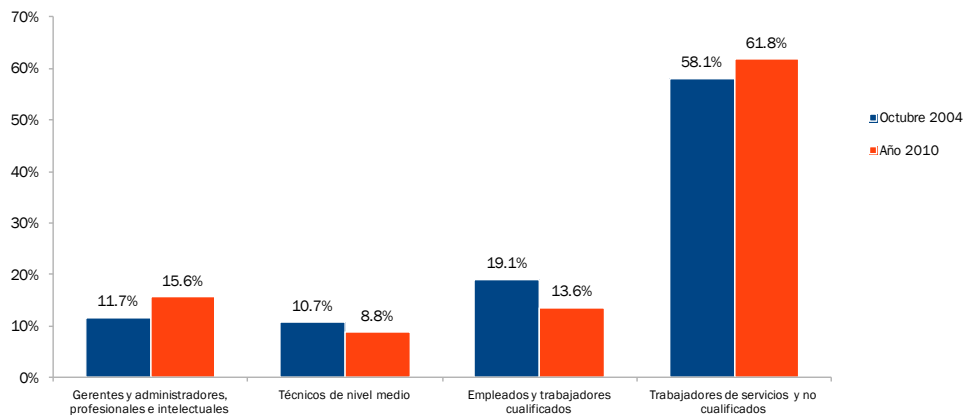
La información fundamental sobre el mercado de trabajo dominicano proviene de la Encuesta de Fuerza de Trabajo del Banco Central. La clasificación de la actividad económica de las empresas en que trabajan las personas encuestadas¹⁶ se guía por la revisión de la CIU – 3, una clasificación internacional de la División de Estadística de las Naciones Unidas (UNSTATS). Esta agregación se puede consultar en los resúmenes de datos disponibles en la página web del Banco Central. También en las publicaciones en papel que edita esta entidad y en su página Web puede encontrarse además la base de datos en línea (REDATAM SP+) que permite, para algunos años, obtener la categorización de actividades según esta clasificación a dos y tres dígitos. Nuestra experiencia es que la agregación que propone el banco aglutina en el sector Otros servicios un volumen de empleo muy grande que presenta características muy diversas. Para facilitar los análisis sería conveniente distinguir al menos entre los servicios a las empresas, los servicios sociales (educación y salud) y los servicios personales. Esto es especialmente importante para el análisis de la situación laboral de las mujeres por dos razones: 1) el sector aglutina en el 2010 cerca del 50% del empleo femenino; 2) el tipo de empleo que cada subsector genera para las mujeres es radicalmente distinto en términos de calidad y cualificación y 3) se trata de tres subsectores que responden a dinámicas económicas muy diferentes: una directamente ligada al sector privado mercantil, otra vinculado al papel del Estado en la economía, y una tercera donde pesa mucho el empleo informal y el empleo de hogar o servicio doméstico.

A lo anterior conviene añadir que el segundo sector en importancia para el empleo femenino, *hostelería, comercio y reparaciones*, presenta un perfil de calificación profesional muy sesgado a la baja: el 88% de la mano de obra femenina se concentra en oficios descalificados como *vendedoras de tiendas y comercios, vendedoras ambulantes, vendedoras de quioscos y mercados, cajeras, etc.*

Para ilustrar más detalladamente el fenómeno de la *polarización* del empleo femenino es posible comparar la estructura ocupacional de las mujeres en el año 2004 y en el año 2010. El gráfico siguiente muestra la evolución de cuatro grandes agrupaciones de empleo realizadas a partir la CIUO-88 a dos dígitos.

Gráfico 15

REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de las ocupadas por grupo ocupacional* Octubre 2004 – Año 2010. No incluye FF.AA.



* En base a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 88).
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

¹⁶ Para la clasificación de las ocupaciones el Banco Central utiliza la CIUO-88. Pero las consultas realizadas en la base de datos en línea de la ENFT muestran algunas desviaciones en la clasificación efectivamente utilizada. En concreto, no hemos podido encontrar para el año 2010 ningún trabajador o trabajadora en el grupo ocupacional de *trabajadores agrícolas de subsistencia*. Es más, parece no estar contemplada la categoría. Esta omisión no sólo puede opacar la existencia de un sector agrícola de subsistencia en el país, sino que además puede ser uno de los elementos que expliquen el nivel anormalmente bajo de ocupación laboral de las mujeres dominicanas en el trabajo agrícola. Por otro lado, se comprueba que de las 5,436 mujeres identificadas como ayudas familiares en el sector agrícola 3,271 son esposas del cabeza de familia; probablemente deberían haber sido clasificadas más propiamente como trabajadoras independientes junto con sus compañeros varones. En el caso de estos, de un total de 18,971 ayudas familiares agrícolas, solo 110 casos son esposas del cabeza de familia.

Empleo de hogar: un nodo de vulneración de los derechos de las mujeres trabajadoras

A la hora de caracterizar la situación de las mujeres respecto al mercado laboral resulta ineludible abordar con cierto detalle el sector del empleo de hogar o servicio doméstico, nicho histórico de inserción laboral de las mujeres a nivel mundial. Se trata de un sector que refleja la minusvaloración e invisibilización propia del conjunto del trabajo de doméstico y de cuidados que reproduce las carencias y déficit de derechos asociados a los trabajos considerados tradicionalmente femeninos, en virtud de su consideración social como un trabajo a caballo entre el trabajo y el no-trabajo. Adicionalmente, las disposiciones legales vigentes legitiman la discriminación respecto al resto de sectores laborales: jornadas de trabajo indeterminadas, no protección a la maternidad, número de días de vacaciones que no se beneficia de la antigüedad laboral -así como la necesidad de haber trabajado durante un año para poder disfrutarlas-, inexistencia de salario mínimo y de indemnización por despido, y la posibilidad de descontar hasta un 50% del salario en concepto de alojamiento y manutención en el caso de las que trabajan con dormida.

Según la ENFT, en el año 2010 el servicio doméstico empleaba al 13,9% de las mujeres ocupadas y representaba un sector feminizado casi en su totalidad: el 91,8% de quienes trabajaban bajo esta categoría ocupacional eran mujeres, mientras que en el conjunto de la población ocupada las mujeres constituyen únicamente un 35,7%. Su peso como sector de empleo para las mujeres no ha dejado de crecer en los últimos años: el número de ocupadas en el sector aumentó en 51.254 mujeres entre el primer semestre del año 2004 y 2010, o lo que es lo mismo, tuvo un incremento del 28,2%, que supone el 17,6% del crecimiento de la ocupación femenina durante dicho período. Se trata por tanto un sector de gran importancia en la provisión de empleos femeninos, especialmente para el sector de mujeres que no cuenta con ninguna cualificación y para el que la inserción en el servicio doméstico representa por ello una opción, en virtud de la consideración social de que la única cualificación necesaria para desempeñarlo es una capacidad innata de las mujeres. En el año 2010 un 8% de las empleadas no había completado ningún nivel educativo y otro 65% había completado únicamente estudios primarios, porcentajes que en el caso del total de ocupadas son de un 4,8% y 32,3% respectivamente. Cabe destacar también que el 38,8% de las empleadas de hogar son jefas de sus hogares, situación que en el caso del total de ocupadas se da en un 30,4% de los casos.

Históricamente en América Latina y el Caribe el servicio doméstico se ha nutrido de las migraciones campo-ciudad, dinámica que sigue presente en varios países de la región, al mismo tiempo que en otros se viene constatando un crecimiento sostenido de la presencia dentro del sector de mujeres extranjeras procedentes de migraciones intrarregionales (Pérez Orozco, 2010). En el caso de República Dominicana la migración campo-ciudad como fuente de mano de obra femenina para el servicio doméstico parece haber perdido peso. Según los datos ofrecidos por Duarte et al (2010) en el año 2007 el 72% de las empleadas de hogar habían nacido en una zona urbana y un 2% de las empleadas de hogar era haitiana, dato que contrasta con el mayor peso que se les atribuye en distintos estudios cualitativos (García Domínguez y Paiewonsky, 2006; Wooding y Sangro, 2011). Pese a la escasez de datos disponibles es posible asegurar que el sector constituye también una importante fuente de empleo para las mujeres haitianas: en la encuesta llevada a cabo por OIM/FLACSO (2004) sobre inmigración haitiana, el 16,1% de las mujeres migrantes trabajadoras haitianas estaba ocupado en el servicio doméstico.

La infravaloración del tipo de trabajo que constituye el empleo de hogar, legitimada en el Código de Trabajo, se traduce en una vulnerabilidad específica de estas trabajadoras. En el año 2010 el 78,5% ganaba un salario por debajo del salario mínimo de las pequeñas empresas (6.035 pesos), siendo el salario promedio de 4.764 pesos. Según Duarte et al (2010) en el año 2007 el 50,2% estaba en el quintil de ingreso más bajo, proporción que representa sólo un 20% para el total de ocupados del país. Esta situación que no es exclusiva de República Dominicana, pues en el conjunto de América Latina y el Caribe las empleadas de hogar están sobrerrepresentadas entre las mujeres indigentes y pobres (según datos de Montaña, 2007 un 16% de las empleadas de hogar de ALC son indigentes en comparación con el 8% del resto de empleadas en otras ocupaciones). En parte los bajos salarios están en conexión con la subocupación (una de cada cuatro empleadas de hogar está en subempleo visible), pero no puede ocultarse que el 39,6% trabaja más de 44 horas semanales, lo que significa que un número muy importante de empleadas de hogar trabaja bajo condiciones que pueden calificarse de explotación. En lo referido a la protección contra riesgos vitales y el disfrute y ejercicio de derechos laborales¹⁷ desafortunadamente solo se dispone de dos datos proporcionados por la ENIGH 2007, según la cual el 15% del personal doméstico y afines tiene algún seguro de salud y ninguna de las personas encuestadas que trabaja como empleada de hogar dispone de contrato escrito.

¹⁷ La ENFT, al considerar el empleo de hogar como empleo informal da por supuesto que ninguna de las características del empleo formal (seguro de salud, pensión, etc.) aplican para el mismo, de manera que no realiza las preguntas referidas a esas cuestiones a los y las empleadas de hogar. Paradójicamente se pierde así la oportunidad de disponer de una mínima caracterización sobre la protección y derechos laborales en esta y otras ocupaciones.

Las transformaciones productivas señaladas han generado un mercado de trabajo femenino más polarizado, en el que pierden peso las mujeres con niveles de cualificación intermedio y lo ganan las mujeres con ocupaciones que apenas exigen cualificación o, por el contrario, exigen una alta cualificación. Hay que señalar que este fenómeno de la polarización no se ha producido con tanta fuerza en el caso de los varones. Una comparación entre los años 2000 y 2010 (mes de abril) permite constatar que no ha variado mucho el peso relativo de las categorías ocupacionales entre los varones.

Cuadro 14

REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de los ocupados por sexo, según categoría ocupacional

Categorías ocupacionales	Hombre		Mujer	
	Abril 2000	Abril 2000	Abril 2000	Abril 2000
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
Gerentes y administradores, profesionales e intelectuales	7.30%	8.00%	11.50%	16.50%
Técnicos de nivel medio	4.60%	4.80%	9.10%	9.60%
Empleados y trabajadores cualificados	53.20%	49.40%	31.90%	19.80%
Trabajadores de servicios y no cualificados	34.90%	37.80%	47.50%	54.10%

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

El resultado de todo esto es un mayor desequilibrio ocupacional entre sexos al final de la década. La evidencia del avance de lo que se ha denominado *segmentación vertical* por sexo del mercado de trabajo puede obtenerse de la comparación del índice de feminización de cada categoría ocupacional, para los dos extremos del período, como lo muestra el cuadro 12.

Cuadro 15

REPÚBLICA DOMINICANA: Índices de feminización*, según grupo ocupacional, 2000 y 2010

Categoría profesional	Año 2000	Año 2010
Total	49.24	54.96
Gerentes y administradores	52.71	68.03
Profesionales e intelectuales	91.52	156.03
Técnicos de nivel medio	96.12	110.5
Empleados de oficina	183.18	194.6
Trabajadores de los servicios	82.5	110.6
Agricultores y ganaderos calificados	3.31	6.17
Operarios y artesanos	15.29	9.12
Operadores y conductores	38.68	13.79
Trabajadores no calificados	51.92	58.51

* Cuanto más se acercan a 100 los valores menos desequilibrio por sexo en la categoría.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

Un índice sintético que mida esta segmentación puede obtenerse midiendo las distancias de cada valor del índice al 100, elevando el resultado al cuadrado (para neutralizar los negativos) y aplicando la raíz cuadrada al sumatorio de los resultados de cada categoría. El algoritmo así calculado, muestra un incremento del *índice de segmentación* desde un valor de 179 a 199 en una década.

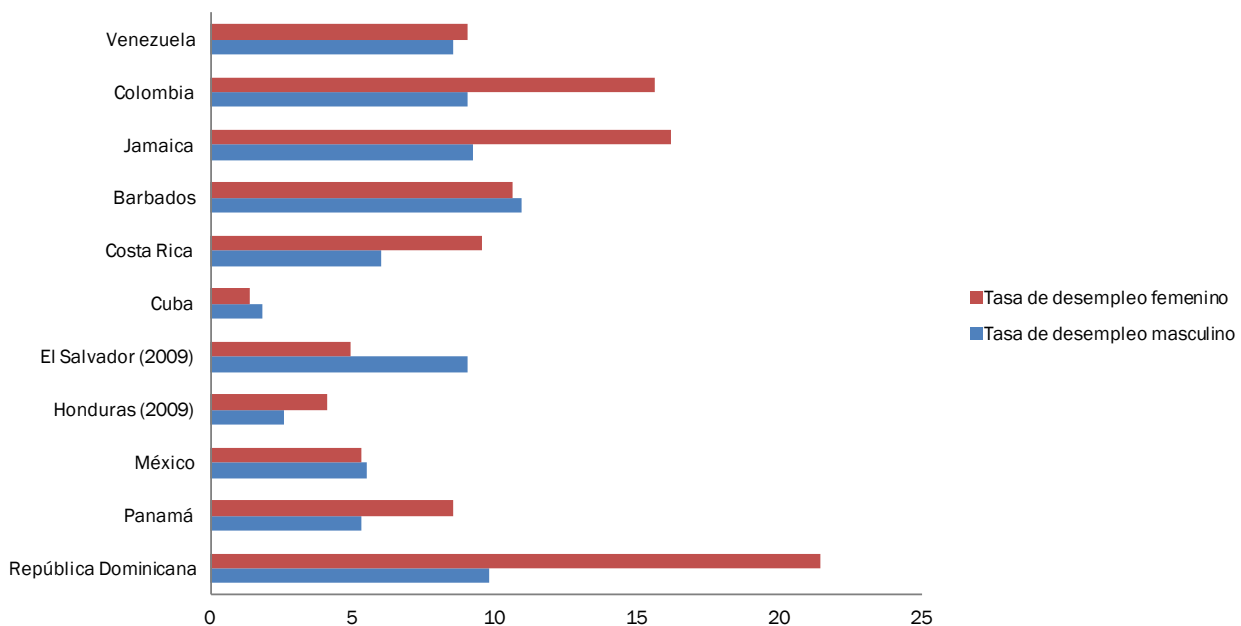
2.3. La dinámica de la ocupación y la desocupación: una aproximación de género

Los datos de la ENFT para el 2010 hablan de una tasa de desocupación abierta del 14.3%. La tasa de desocupación en las mujeres duplica la de los varones, alcanzando el 21.4%. Son mujeres el 58.1% de las personas desocupadas en República Dominicana en el año 2010.

En ese mismo año, en la zona rural la tasa de desocupación femenina era tres puntos porcentuales más alta que en la zona urbana, mientras que la masculina era casi cinco puntos más baja en la zona rural que en la urbana. Este mayor desempleo relativo entre las mujeres de las zonas rurales se explica por la creciente incorporación de este sector de las mujeres a la fuerza laboral, que se ha venido produciendo a un ritmo superior que el de las mujeres urbanas. En cualquier caso, en números absolutos, actualmente el desempleo femenino sigue siendo mayoritariamente urbano: el 72.4% de las mujeres desempleadas residen en zonas urbanas (263,293 mujeres); y el 41.4% reside en la zona metropolitana de Santo Domingo (150,332 mujeres)

En comparación con la región latinoamericana, la República Dominicana presenta tasas de desocupación muy superiores al resto de países y muy altas dado su desarrollo económico. En el área Caribe y Centroamérica solo Colombia, Jamaica y Barbados presentan tasas de desocupación de dos dígitos. Los resultados para la tasa de desempleo femenino en República Dominicana son aún peores que el dato general, único país de su entorno con más de un quinto de la población activa femenina en desempleo.

Gráfico 16
REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de desocupación por sexo en 11 países latinoamericanos, 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de Perfiles del empleo y trabajo decente en América Latina y el Caribe, Organización Internacional de Trabajadores, OIT 2010.

La tasa de desocupación no es homogénea para todas las mujeres independientemente de sus características. Por el contrario, presenta grandes diferencias entre los distintos grupos etarios. Tanto mujeres como hombres jóvenes muestran tasas de desocupación mucho más altas en los adultos. Especialmente las mujeres entre 10 y 19 años alcanzan una tasa del 44.5%; y las que tienen entre 20 y 29 todavía alcanzan el 31.1%.

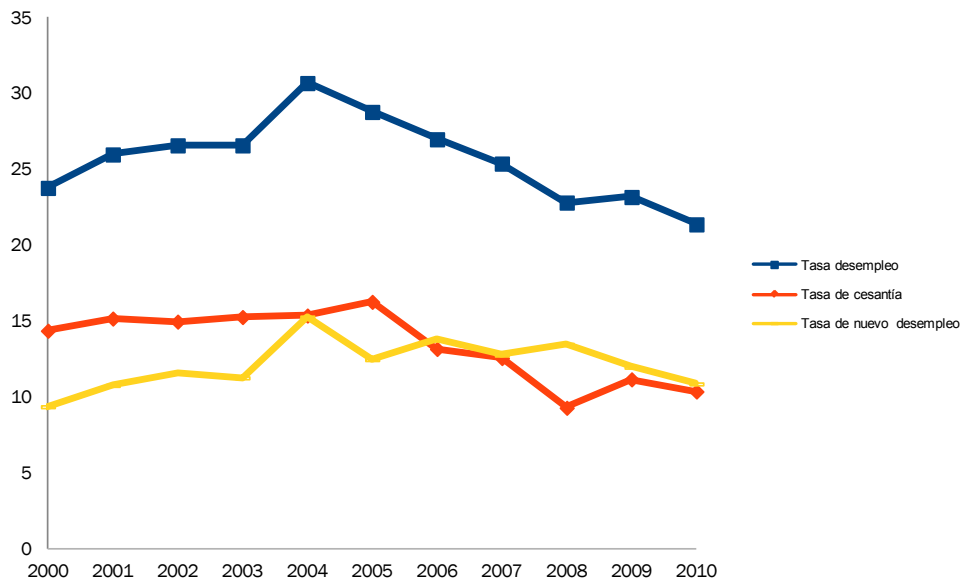
Cuadro 16
REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de desocupación por sexo, 2010

Edad	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Total	9.8	21.4	14.3
0 a 9	0	0	0
10 a 19	24.8	44.5	31.4
20 a 29	15.2	31.1	21.8
30 a 39	6.8	17.5	11.3
40 a 49	5.2	14.3	9
50 a 59	4.4	10.9	6.7
60 y más	4.4	5.5	4.6

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo(ENFT).

Existe pues una gran necesidad de empleo entre las mujeres dominicanas jóvenes y muy jóvenes. Este desempleo tiene un alto componente de “nuevo desempleo”, es decir, son mujeres que no han estado empleadas antes pero que ya participan del mercado de trabajo y están dispuestas a incorporarse a un empleo pese a estar, muchas de ellas, en plena edad escolar. Algo más de la mitad de la tasa de empleo femenino tiene este carácter de nuevo desempleo.

Gráfico 17
REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución de los componentes de la desocupación femenina, 2000-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

En una perspectiva temporal se puede observar el incremento del nuevo desempleo, que llega a igualar e incluso superar al desempleo fruto de cesantías. Esta evolución es coherente con la dificultad comentada más arriba del mercado de trabajo dominicano para absorber el incremento de la oferta de mano de obra.

El impacto del desempleo también difiere en razón del nivel de estudios de las personas. La tasa de desempleo de las personas sin estudios y con estudios primarios o preprimarios es bastante semejante. Pero, de forma sorprendente, aumenta en las personas con estudios medios.

Cuadro 17
REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de desempleo por sexo, según nivel de estudios

Nivel de estudios	Total	Sexo	
		Hombres	Mujeres
TOTAL	14.3	9.8	21.4
Ninguno	10.3	4.6	24.9
Primario y preprimario	12	8	20.9
Secundario y vocacional	19	13.1	27.5
Universitario y post universitario	12.8	10.9	14.3

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

Esto se debe a que las personas con un nivel medio de escolaridad son más propensas a vincularse al mercado de trabajo, bien como empleadas o bien buscando un empleo. Como la tasa de desempleo se calcula, no contra la población en edad de trabajar, sino contra la Población Activa, ocurre que la tasa de desempleo se dispara. De hecho, si quienes no tienen ningún nivel de estudios terminado tuvieran la misma tasa de participación que las personas con estudios medios (es decir, la misma propensión a participar en el mercado de trabajo) su tasa de desempleo sería del 28%; en el caso de las personas con estudios primarios alcanzaría el 35%.

Las personas con formación universitaria presentan tasas de participación muy elevadas, pero en este caso la eficacia de la titulación universitaria para proveer de acceso al empleo reduce su tasa de desocupación a un nivel inferior al del conjunto de la población.

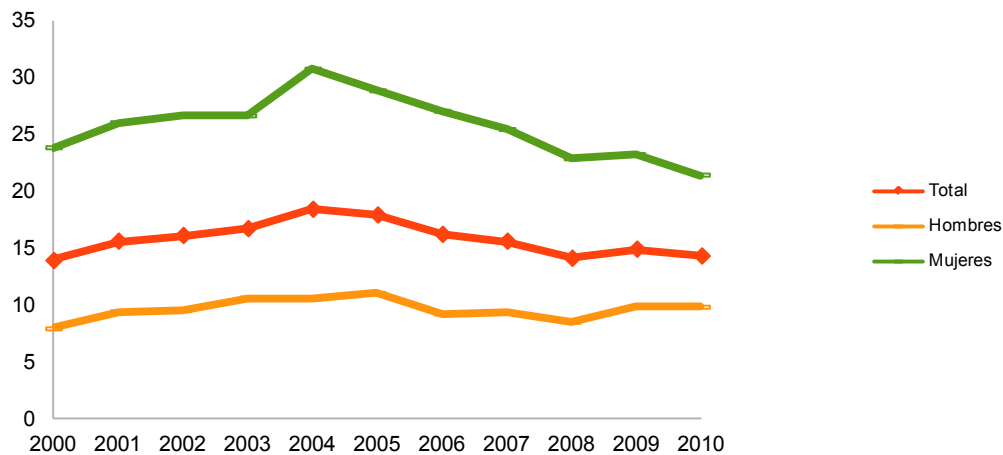
Para las mujeres las diferencias en las probabilidades de inserción laboral efectiva derivadas de tener estudios universitarios son muy radicales. La tasa de desocupación de las mujeres con estudios secundarios casi duplica la de las mujeres con estudios universitarios. Esta diferencia es mucho menos acusada en los varones (apenas dos puntos porcentuales) y es un argumento para explicar la mayor retención de las mujeres en el sistema escolar.

Por otro lado, es necesario subrayar que las elevadísimas tasas de desocupación de las mujeres con escolaridad inferior a la universitaria toman un carácter dramático cuando las ponemos en relación con la bajísima tasa de participación laboral del colectivo: las mujeres sin estudios o con estudios primarios no superan el 30% de participación laboral, y las que tienen estudios medios están por debajo del 50%. Es decir, existe un desempleo femenino oculto por unos niveles de participación laboral muy bajos. De hacer el ejercicio sencillo de suponer a las mujeres con una tasa de participación semejante a la de los varones – lo que sería deseable en una sociedad que se precie de salvaguardar la igualdad entre mujeres y hombres – la tasa de desempleo de las mujeres con educación primaria pasaría del 21% a superar el 60%; el mismo ejercicio para las mujeres con estudios medios elevaría su tasa de desempleo al 53%.

En una perspectiva temporal deberíamos esperar que la tasa de desempleo o tasa de desocupación se haya movido en consonancia con los datos sobre ocupación. Hemos constatado un incremento de la población en edad de trabajar que duplica el incremento de la población ocupada; ello implica un incremento veloz de la tasa de desempleo. Pero esta tasa viene afectada por una variable importante: la medición de la inactividad. Si observamos la evolución de la *tasa de desocupación ampliada* dominicana en la última década sorprende su estabilidad en torno al 15%. Solamente la gravísima crisis desatada entre el 2003 y el 2004 parece afectar temporalmente al indicador¹⁸. En el caso de los hombres la tasa más alta de desempleo en la década alcanza el 11% en el 2005 para un promedio del 9.8% (promedio de los 8 primeros años). La tasa de desempleo femenina en cambio parece más sensible a los avatares del crecimiento económico: su máximo lo alcanza en el 2004 con el 30.7% de desocupación, para una media en el período 2000-2011 del 25.7%.

¹⁸ La crisis global del 2007 se manifiesta en República Dominicana en el 2008 y 2009. Se detiene entonces el paulatino descenso de la tasa de desempleo femenino, que venía cayendo desde el año 2004. Las medidas gubernamentales de estímulo económico permitirán un nuevo descenso del desempleo femenino en el 2010. Este proceso replica el que, en idéntica coyuntura, han seguido otros países de la región que han emprendido políticas económicas anticíclicas.

Gráfico 18
REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de desocupación por sexo, 2000 - 2010



Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

La escasa sensibilidad del indicador “tasa de desempleo” a la coyuntura económica tiene su causa en la inestabilidad del denominador contra el que se calcula: la denominada Población Activa o población que “participa” laboralmente. Determinar la magnitud de la *población activa* y de su inverso, la *población inactiva*, no es tan sencillo como parece. Ello se debe a que el concepto de *actividad económica* o participación laboral se presta a discusiones (ver *supra*).

La *población inactiva* incluye muy diversas situaciones vitales como estar estudiando, dedicarse plenamente al trabajo doméstico en el hogar, personas pensionadas, personas discapacitadas o personas que no quieren trabajar. Sin embargo es difícil determinar si una *persona inactiva* lo es por elección o por falta de oportunidades de empleo. Aquellas personas que están desanimadas y han cejado en su búsqueda de empleo forman parte en realidad de un desempleo oculto que es necesario contabilizar como *activas y desocupadas*. La ENFT entiende que estas personas desanimadas son en realidad *activas y desocupadas* siempre y cuando estén dispuestas a aceptar un puesto de trabajo si se les ofreciera.

Conceptos de desempleo

La OIT en su resolución decimotercera de octubre de 1982 fijó un estándar internacional de definición del concepto de desocupación o desempleo. Tres requerimientos se fijaron allí para considerar a una persona desempleada en un determinado período de referencia:

1. Que no tengan un empleo, ni asalariado, ni independiente, ni de otro tipo.
2. Que estén disponibles para trabajar.
3. Que estén en búsqueda de empleo, es decir, que hayan realizado acciones concretas para encontrar un empleo en un determinado período reciente.

La propia resolución matiza sin embargo que, “*en situaciones en que los medios convencionales de búsqueda de empleo son insuficientes, en que el mercado laboral está desorganizado o es de alcance limitado, en que la absorción de mano de obra es, en el momento considerado, inadecuada, o en que la fuerza de trabajo está compuesta principalmente por personas con empleo independiente, la definición estándar de desempleo puede aplicarse suprimiendo el criterio de búsqueda de empleo*”.

La resolución puntualiza igualmente que el criterio de disponibilidad para trabajar también debe adaptarse a las realidades nacionales que presentan las circunstancias descritas. Esto ha dado lugar a una amplia variedad de criterios de medición de desempleo en el continente. Ramírez Madera (2009)¹⁹, a quien seguimos en estas notas, ha realizado una comparación en los criterios para medir el desempleo entre las encuestas de fuerza de trabajo de veinte países de América Latina. Las principales diferencias son:

1. El período de referencia considerado para la búsqueda de empleo.
2. La inclusión o no dentro de los desocupados de personas en disponibilidad para trabajar que no buscaron empleo.
3. La determinación y clasificación del desempleo oculto.
4. La consideración simultánea o no de los dos criterios de búsqueda de empleo y disponibilidad para trabajar.

La ENFT República Dominicana diferencia dos conceptos de desempleo: *desocupación abierta*, que aplica estrictamente los tres criterios estándar de la OIT señalados arriba; y *desocupación ampliada*, que añade a las personas desocupadas obtenidas de la aplicación de los tres criterios anteriores a aquellas personas que estarían dispuestas a trabajar aunque no hayan buscado activamente empleo (desempleo oculto). Ramírez Madera señala, no obstante, sus dudas con respecto a la operacionalización concreta del concepto de *desempleo ampliado* por parte de la ENFT. Un análisis comparativo entre la ENFT 2007 y la ENDESA 2007, le lleva a considerar la hipótesis de que el Banco Central no esté incluyendo en el desempleo oculto a todas las personas sin empleo que declaran tener disponibilidad para trabajar. El autor apunta esencialmente a dos colectivos: los estudiantes y las mujeres que realizan trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en su propio hogar.

Lo anterior introduce un componente subjetivo en la definición de la actividad/inactividad y, por consiguiente, en la medición del desempleo. La entrada y salida de amplias masas de personas de la situación de actividad está determinada por factores externos e internos a la dinámica económica del país: la capacidad de retención del sistema escolar, las oportunidades de colocación que ofrece el mercado laboral, la situación de necesidad desatada por un fenómeno natural, una crisis financiera o los efectos de una determinada política agrícola sobre la emigración campo-ciudad. El volumen de la población activa también viene determinada por transformaciones en la estructura social a más largo plazo, como las modificaciones en la pirámide de edad, la reducción de la fecundidad entre las mujeres jóvenes, los cambios culturales, etc.

Para las mujeres, este tipo de situación ambigua (o *estadísticamente* ambigua) y cambiante, que es la “inactividad” ha sido históricamente la norma. La categoría de *ama de casa* o *quehaceres domésticos* u otra semejante describe una de las modalidades de *inactividad* que puede estar ocultando un desempleo que no se manifiesta como tal.

¹⁹El estudio se refiere a encuestas realizadas, en su mayoría, entre los años 2006 y 2008.

En el año 2010 las mujeres representaban el 64.2% de la población inactiva; las que declaraban como motivo de inactividad laboral el dedicarse al trabajo del hogar suponían en 42.5% del total de las clasificadas como inactivas. Este motivo para no desear un empleo no llega al 1% del total de los varones inactivos. El otro gran motivo de abstención para incorporarse al mercado laboral son los estudios, factor que junto con el anterior explica el 76.3% de los casos en que una persona mayor de 10 años no se incorpora al mercado laboral.

Hay otras diferencias remarcables en la situación de inactividad de hombres y mujeres. Notoriamente los varones indican con mucha más frecuencia la situación de *pensionado* o de *incapacidad permanente* como motivo para no buscar empleo. De hecho, el número de varones que recibe ingresos por *pensión* o *jubilación* es mucho mayor que el de mujeres (103,673 hombres por 56,246 mujeres), reflejando la histórica desigualdad de las mujeres en el acceso al empleo formal y a los beneficios asociados a la condición salarial²⁰. También la decisión voluntaria de no buscar empleo es más común en varones que en mujeres²¹.

Cuadro 18
REPÚBLICA DOMINICANA: Población inactiva por sexo, según el motivo por el que no ha buscado trabajo, 2010

Motivo por el que no ha buscado trabajo	Absoluto			Porcentaje		
	Sexo		Total	Sexo		Total
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Total	1274086	2314250	3588336	100.00%	100.00%	100.00%
Ha buscado y no encuentra	6712	7439	14151	0.50%	0.30%	0.40%
Familia le busca trabajo	4872	14420	19292	0.40%	0.60%	0.50%
Está esperando aviso	2788	1753	4541	0.20%	0.10%	0.10%
Incapacitado permanentemente	97070	77554	174624	7.60%	3.40%	4.90%
Incapacitado temporalmente	46204	50468	96672	3.60%	2.20%	2.70%
Está estudiando	834319	909282	1743601	65.50%	39.30%	48.60%
Quehaceres del hogar	8362	984352	992714	0.70%	42.50%	27.70%
Por edad	111073	173648	284721	8.70%	7.50%	7.90%
Rentista	5376	6707	12083	0.40%	0.30%	0.30%
No tengo suficiente educación y experiencia	13372	8165	21537	1.00%	0.40%	0.60%
Cree que no iba a encontrar	3242	5191	8433	0.30%	0.20%	0.20%
Esperando la próxima temporada	1835	265	2100	0.10%	0.00%	0.10%
No quiso	59177	31489	90666	4.60%	1.40%	2.50%
Pensionado	79684	43517	123201	6.30%	1.90%	3.40%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

El desempleo oculto en la inactividad reaparece en situaciones muy particulares. En los países centrales se ha identificado una tendencia al aumento del número de mujeres que buscan trabajo cuando mejoran las oportunidades de empleo. Puede darse así la paradoja de que un aumento en la actividad económica y en la demanda de trabajadores no reduzca la tasa de desempleo, sino que, por la incorporación al mercado de trabajo (a la población activa) de muchas mujeres que venían siendo consideradas inactivas²², la tasa se estanque.

²⁰ En cambio, el acceso de las mujeres a las *ayudas sociales* de beneficencia, no ligadas a derechos, menos sustantivas y seguras, es el doble que entre los hombres: 209,363 varones y 411,013 mujeres cobraron el mes anterior a la encuesta una *ayuda del gobierno* que, por término medio, se situó en 850 pesos. El valor medio de la *pensión* en el mismo periodo fue de 9,673 pesos. Un análisis más detallado debería tener en cuenta también el destino de unos y otros ingresos en cuanto a sostenimiento del hogar común, así como las diferentes tasas de ocupación en las edades avanzadas de hombres y mujeres.

²¹ Estas estimaciones referidas a otros motivos de la inactividad distintos de los estudios y el trabajo en el hogar deben tomarse como meramente orientativas, pues el número de casos sobre los que se levanta la estimación puede ser insuficiente para la precisión que este tipo de análisis implica.

²² Un fenómeno semejante se ha descrito para otros colectivos laborales que sufren una fuerte segregación laboral como personas discapacitadas, miembros de determinadas minorías étnicas, etc. Estos análisis remarcan que no existe un mercado de trabajo sino *mercados de trabajo*, desiguales y relativamente estancos entre sí, y que determinadas poblaciones tienden a ser asignadas a uno u otro segmento. Es lo que se ha llamado *dualización* del mercado de trabajo o, extremando el concepto, *balcanización* del mercado de trabajo (Piore, 1983).

No obstante en Latinoamérica el fenómeno que se ha constatado, y que se constata para el caso dominicano, es justo el inverso: las épocas de crisis incitan a las mujeres a salir al mercado de trabajo y por ello a aparecer como desocupadas en las estadísticas de empleo. Este fenómeno se relaciona con la necesidad de las mujeres de obtener ingresos para el hogar dado su rol de garantes últimas del bienestar del hogar – siquiera en el empleo informal - en un momento en que otras fuentes de ingreso se cierran por los efectos de la crisis.

Ya comentamos que en República Dominicana el aumento de la tasa de desempleo femenina en cuatro puntos porcentuales, desde el 26.6% al 30.7% en la crisis del año 2004, se produjo no tanto por el incremento de las mujeres cesantes (las que perdieron su empleo) como por la incorporación de nuevas mujeres al mercado de trabajo, que se incrementaron del 11.3% al 15.3%.

No es este el lugar para hacer un análisis de las razones de tan diferente comportamiento de la actividad (y por tanto de la tasa de desempleo) en unos y otros países. Pero sin duda, está relacionado con la naturaleza divergente de la economías y de los empleos que generan: en los países centrales las mujeres, los jóvenes y otros colectivos vulnerables actúan como colchón para las situaciones de crisis; en los últimos 30 años se ha agudizado la tendencia a que estos colectivos sean incorporados a las plantillas en modalidades de contratación muy poco garantistas por lo que, con el primer impacto de la crisis sobre la demanda, son rápidamente “recortados” de las plantillas. A la inversa, en los períodos expansivos son rápidamente incorporados, en esto consiste un mercado de trabajo flexible. En América Latina la destrucción de empleo también afecta de forma desigual a unos y otros trabajadores, pero es muy probable que la crisis también afecte a núcleos de trabajadores varones jefes de hogar cuyo salario es necesario reponer aunque sea de forma parcial, con el trabajo de las mujeres²³.

La tasa de desempleo es, por otro lado, muy sensible a los cambios metodológicos en el levantamiento de la información. Cualquier incremento en el número de las mujeres activas por una más certera identificación de las mujeres que desean trabajar sería un factor de incremento de la tasa de desempleo. En Colombia y Costa Rica, una nueva metodología destinada a captar el desempleo oculto entre la mujer rural disparó la tasa de actividad de la mujer rural del 29% al 47% en un país y del 8% al 25% en otro (Chiappe, 2005, citado en Espino, 2011). En República Dominicana la explotación de la ENDESA 2007 que realiza Ramírez Madera (2009) dispara la tasa de desempleo del 2007 del 15.6% al 24.4%, y el desempleo femenino del 25.4% al 37.4% al aplicar estrictamente el criterio de incluir como activas a todas las personas que explicitan su deseo de trabajar. Estos cambios metodológicos actúan, sobre todo, sobre la cuantificación de la actividad de las mujeres y los jóvenes²⁴.

En consecuencia, tanto por razones sociológicas como metodológicas, las mediciones del desempleo son escasamente indicativas de la situación general del empleo en el país. Por eso se tiende a utilizar más profusamente la tasa de ocupación que la de desocupación; aquella además es más susceptible de comparaciones internacionales, pues su definición es más homogénea en los distintos países.

²³ Alison Vásconez (2011) identifica tres “modalidades de inserción”: 1) procíclico o Buffer, en el que la mano de obra femenina se comporta como un ejército de reserva flexible que se incrementa en crecimiento y disminuye en recesión; 2) segmentada, en el que existen sectores feminizados y el impacto de las recesiones o auges de la economía en la composición de la fuerza de trabajo (entrada o salida de mujeres) depende de la composición de los sectores y ocupaciones que acompañan estos ciclos (la autora atribuye un carácter contracíclico a esta estructura segregada) y 3) la tercera modalidad indica que la mano de obra femenina sustituye a la masculina en situaciones de crisis de desempleo (para reducir costos). La autora entiende que en América Latina la oferta de empleo de hombres y mujeres es contracíclica, pero más agudamente en las mujeres. Citando a Ertuk (2005) Vásconez sugiere tres etapas en la participación laboral femenina: a niveles bajos de crecimiento, alta participación con bajos salarios; a niveles medios de crecimiento, retirada de las mujeres del mercado laboral; a niveles altos de crecimiento y calidad en el empleo, de nuevo altas tasas de participación laboral.

²⁴ En el marco de su colaboración con el CESDEM, Rodríguez Madera viene planeando desde hace tiempo una crítica bien fundada a la Encuesta de Fuerza de Trabajo del Banco Central. Ya en agosto de 2005 escribió en el boletín n.º 4 de esa institución (Población y Sociedad) un artículo titulado “Las Encuestas de Fuerza de Trabajo del Banco Central, 1991 y 1994: un examen crítico” en el que planteaba la problemática que aquí recogemos.

3. El empleo atípico: modalidades de inserción laboral y condiciones del empleo de las mujeres

3.1. Hacia un empleo de calidad para las mujeres: el concepto de trabajo decente

La evolución de las economías latinoamericanas en los últimos veinte años ha impactado en la estructura de los mercados laborales nacionales. Ha crecido el sector servicios, se ha desarrollado un sector industrial ligado a la exportación -tras el desmantelamiento de las más o menos desarrolladas industrias nacionales en las décadas anteriores-, se ha avanzado en la industrialización de la producción agrícola y el campesinado independiente y de autosubsistencia ha ido mermando. En el nuevo siglo los tratados de libre comercio conforman un nuevo espacio económico desnacionalizado, aunque más regional que global. Todos estos cambios supusieron algo más que una mera sustitución de una oferta laboral por otra.

Los efectos de los tratados de libre comercio sobre las condiciones de trabajo y vida de las personas han sido descritos en términos muy negativos por diversos autores, aunque no falta quien discute estas conclusiones (Gorriti Valle 2004) (Silverman 2005). En general se admite que la nueva realidad económica ha supuesto un empeoramiento de las condiciones de trabajo y empleo, es decir, las condiciones en que se lleva a cabo el trabajo (salubridad, intensidad, horarios, trabajo infantil, etc.) y las condiciones que rigen el vínculo laboral (ingresos, presencia o ausencia de contrato, de protección social, estabilidad, conciliación con la vida familiar, respeto de los derechos de representación sindical).

Estos nuevos mercados de trabajo, marcados por una dificultad estructural para absorber la oferta potencial mano de obra, han hecho proliferar formas de trabajo precarias. Buena parte de la población – sobre todo las mujeres - está desocupada u oculta su desempleo bajo el paraguas estadístico de la inactividad. Entre la población ocupada se manifiesta el fenómeno del *subempleo* -empleos insuficientes en horas o ingresos-, y la *informalidad* – empleo sin derechos asociados y opaco al fisco. El volumen de población ocupada en el sector moderno de la economía dominicana es limitado: el sector público apenas emplea al 12% de la población y el privado al 35%. En cambio, el autoempleo, el servicio doméstico y las ayudas familiares no remuneradas absorben más del 40% de la mano de obra.

Las profundas mutaciones de la naturaleza del trabajo en este siglo obligan a los sistemas estadísticos nacionales a hacer crecientes esfuerzos por incorporar a sus análisis de la situación laboral nuevos indicadores que den cuenta de las realidades laborales atípicas. Las transformaciones sufridas por la economía mundial y muy particularmente las economías latinoamericanas en los últimos treinta años, forzaron un replanteamiento de los instrumentos para la descripción de los mercados laborales, pensados para economías altamente estructuradas, formalizadas y con un amplio predominio de la norma salarial²⁵ en su modalidad fordista ya clásica.

En la tarea de conceptualizar las herramientas para medir las nuevas realidades laborales, ha tenido un importante papel la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. En este foro, vinculado a la OIT, se ha planteado cuestiones como la medición del *empleo informal*, *el subempleo*, *el empleo inadecuado* o *el trabajo decente*.

El concepto de *trabajo decente* reúne varias dimensiones de análisis del empleo que vamos a utilizar en el presente capítulo del informe para describir la situación de las mujeres en el mundo laboral. Pero también para vincular el empleo con un contexto social más amplio formado por instituciones y familias, normas y valores que determinan las modalidades concretas en que las mujeres acceden (o no acceden) a un empleo.

²⁵ El concepto de "norma salarial" fue desarrollado por la escuela "regulacionista" francesa en el marco de sus análisis del modelo fordista – en tanto fase de desarrollo capitalista -. La referencia clásica en Aglietta (1976).

El concepto de *trabajo decente*

El *trabajo decente* es una categoría multidimensional en la que se sintetizan cuatro preocupaciones relacionadas con el trabajo:

1. La existencia de oportunidades de empleo.
2. La existencia de una adecuada protección social de los y las trabajadoras.
3. El respeto de los principios y derechos fundamentales de los y las trabajadoras.
4. Y la existencia de un efectivo diálogo social tripartito.

La igualdad de género y la no discriminación son asuntos transversales a las cuatro dimensiones del trabajo decente²⁶. La OIT ha puesto el acento en que la medición del trabajo decente se haga con ciertas orientaciones clave: el interés por la situación de todos los trabajadores y no sólo por el núcleo central de la mano de obra, el interés por la mejora de la situación de los trabajadores más vulnerables, la consideración de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias, la atención a los efectos del contexto social u económico sobre los y las trabajadoras, y finalmente la transversalidad de la perspectiva de género. Sobre esta cuestión se hace hincapié en la necesidad de desagregar la información por sexo en el análisis de todas las dimensiones del trabajo decente, y en la necesidad de reflejar las diferentes necesidades y limitaciones de las trabajadoras poniendo especial atención en la prestación de cuidados y trabajo reproductivo no remunerado.

Al tratarse de un concepto multidimensional se han propuesto diversas baterías de indicadores para medir cada una de las dimensiones en juego; los indicadores permiten una mirada amplia y ordenada sobre la situación de los derechos de los trabajadores. No hay un indicador sintético que mida el trabajo decente, sino una perspectiva de análisis del trabajo real a partir de la idea de trabajo decente que se deduce de los derechos reconocidos formalmente a los trabajadores.

El trabajo decente tiene además la virtud de incorporar dimensiones de análisis que previamente se habían venido planteando bajo otras denominaciones. Así la cuestión del *desempleo* y el *subempleo* se vinculan con la dimensión de *acceso al empleo*; por su parte, el *empleo informal* se relaciona con los *derechos laborales* y la *protección social*. El trabajo decente añade a todo esto una sensibilidad especial hacia la cuestión de género y hacia todas las cuestiones de contexto, en principio extralaborales, que determinan la naturaleza final del trabajo de hombres y mujeres.

3.2. El empleo informal

Las nuevas modalidades de empleo que traen consigo las transformaciones estructurales de la economía latinoamericana se pensaron inicialmente desde el concepto de “empleo informal”. Al principio la idea estuvo muy ligada a la nueva realidad urbana: el trabajo informal crecía rápidamente con la misma expansión de las grandes urbes latinoamericanas.

En República Dominicana un temprano libro de Isis Duarte (1980) relacionaba los nuevos desarrollos capitalistas, el surgimiento de un “ejército de reserva urbano”, la superpoblación y las modalidades emergentes del empleo informal en los barrios populares. Tras analizar las transformaciones de la economía agraria que lanzaban sobre la ciudad masas de inmigrantes internos, Duarte se acerca al naciente fenómeno de los “chiriperos”, rasgo sobresaliente de la economía informal urbana de Santo Domingo.

Pero no debemos reducir la informalidad a estas formas de trabajo en que resulta más evidente. De hecho, el sector informal se caracteriza por ser un sector muy plural que acoge realidades muy diversas:

²⁶ Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. Ginebra septiembre 2008. OIT - Ginebra.

- Es un sector constituido por empresas de carácter familiar, frecuentemente unipersonales, con escasísima inversión y con una gestión no profesional. Buena parte de estas empresas se apoyan en el trabajo no remunerado de los jóvenes y de las mujeres. Las encuestas que miden el empleo y el desempleo se han mostrado incapaces de captar estas modalidades de trabajo escasamente individualizadas y formalizadas.
- Pero también incluye a la mayoría de las personas que trabajan por cuenta propia (especialmente los no profesionales), a la práctica totalidad del empleo de hogar, y una amplia variedad de trabajadores auxiliares y empleados de empresas informales.
- Además en el sector *formal* se han multiplicado las formas de empleo informal de tal suerte que proliferan los trabajadores sin contrato, sin cobertura social y sin ningún derecho laboral efectivo que les proteja.

La misma diversidad del sector nos invita a entender la informalidad como algo más que el empleo marginal al que recurre la población en un contexto de desocupación generalizada. El empleo informal también es un elemento esencial del modelo de desarrollo dependiente propio de los países latinoamericanos; sea como un sector aparte, o sea como un tipo de empleo dentro del sector formal, la informalidad está en el corazón del modelo, en su estructura de costos y en su modo de gestión de la mano de obra.

Empleo informal

Un *empleo informal* es aquel que, de hecho o derecho, no está sometido “a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas, o licencia pagada por enfermedad, etc.)”. El concepto de *empleo informal* definido en la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), alude a los siguientes tipos de empleos, independientemente de que se den en una empresa formal, una empresa informal, en el autoempleo o en un hogar:

- Trabajadores por cuenta propia dueños de su propia empresa informal.
- Empleadores dueños de su propia empresa del sector informal.
- Trabajadores informales auxiliares – en cualquier tipo de empresa, formal o no formal.
- Miembros de cooperativas de productores informales.
- Asalariados informales en empresas formales, informales u hogares.
- Trabajadores por cuenta propia.

En la 15ª Conferencia, se hizo una descripción ilustrativa de las *empresas informales*:

“1) El sector informal puede describirse en términos generales como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo - en los casos en que existen - se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales. 2) Las unidades de producción del sector informal presentan los rasgos característicos de las empresas de hogares. El activo fijo y otros valores no pertenecen a la empresa en sí, sino a sus propietarios. Las unidades como tales no pueden efectuar transacciones o celebrar contratos con otras unidades, ni contraer obligaciones en su propio nombre. Los propietarios tienen que reunir los fondos necesarios por su cuenta y riesgo y deben responder personalmente, de manera ilimitada, de todas las deudas u obligaciones que hayan contraído en el proceso de producción. En muchos casos, es imposible distinguir claramente entre la parte de los gastos asignables a las actividades de producción de la empresa y la que corresponde simplemente a los gastos normales del hogar. Asimismo, ciertos bienes de equipo, como los edificios o los vehículos, pueden utilizarse indistintamente para fines comerciales y para uso propio del hogar.”

El Banco Central de la República Dominicana simplifica las cosas e incluye en el sector informal a todos los trabajadores de empresas de menos de 5 trabajadores en el entendido de que, en la realidad nacional dominicana, este tipo de empresas, en su inmensa mayoría presentan las características de informalidad antes citadas. Empleo informal también es, para el Banco, el empleo de los patronos o trabajadores independientes que pertenecen a ciertos Grupos Ocupacionales, a saber, Agricultores y Ganaderos, Operadores y Conductores, Artesanos y Operarios, Comerciantes y Vendedores y Trabajadores no Calificados. También considera informal todo el empleo doméstico y a todos los trabajadores no remunerados. Con esta definición de empleo informal se construye la variable que está disponible en la aplicación en línea REDATAM-SP en la Web del Banco Central

Esta operativización del concepto *empleo informal* corresponde, con algunas modificaciones, a la promovida por el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) de la OIT durante los años setenta y ochenta. En cambio ignora las aportaciones de la 15ª y la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. No considera el empleo informal dentro de las empresas públicas y privadas de 5 o más trabajadores pues, por definición, se considera todo el empleo generado en este tipo de empresas como “formal”²⁷. A la inversa no considera la posibilidad de un empleo formal en una empresa informal, en el empleo independiente no profesional o en un hogar que contrata empleo doméstico. Todo el abanico de situaciones posibles de empleo informal puede consultarse en el Anexo 2.

²⁷ El Banco Central (SEEPYD/BCRD/BM, 2007) ha utilizado un módulo de la ENFT en el año 2006 para realizar un estudio específico de la informalidad en el empleo dominicano. El estudio, partiendo de la definición clásica de empleo informal de la 13ª conferencia, la amplía incorporando los criterios más “legalistas” de las sucesivas conferencias: existencia de licencia de actividades económicas, cotización a la seguridad social, existencia de un contrato laboral firmado, existencia de vacaciones pagadas, etc.

Un indicador de esta interrelación entre formalidad e informalidad lo obtenemos calculando el porcentaje de trabajadores formales e informales que trabajan en empresas sin licencia o permiso para operar. Del conjunto de ocupados que la ENFT considera informales en el año 2010, el 29% trabaja en una empresa que tiene licencia o permiso para operar; por tanto, una empresa formal²⁸.

El empleo informal tiene, por tanto, un carácter estructural en las economías latinoamericanas. Recientemente, la OIT constataba, al analizar cinco países latinoamericanos, que la denominada de forma optimista “recuperación económica” del año 2010 “fue insuficiente para revertir la dinámica de informalización del mercado laboral registrada en los años previos” (OIT, 2010). De hecho, cuando la economía crece, el empleo informal crece con la economía. Así, el informe de la OIT afirma que en el 2010 se amplía la brecha de género en la informalidad debido al mayor crecimiento del empleo femenino en el sector informal de las empresas, y también por su mayor inserción laboral en las categorías más rezagadas de productividad e ingresos del trabajo por cuenta propia y en el servicio doméstico.

Según diversos autores (Abramo, 2006; CEPAL, 2009) las mujeres están sobre representadas en el sector informal de las economías latinoamericanas. Esto es más cierto en relación con la economía urbana que con el conjunto del empleo rural y urbano. Por definición²⁹ todo el trabajo no asalariado agrícola es empleo informal. Dada la subrepresentación de las mujeres en el empleo agrícola y el peso que el sector retiene en el conjunto del empleo nacional, en República Dominicana se observa de hecho una mayor informalidad relativa en los varones que en las mujeres.

Cuadro 19
REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de las personas ocupadas, por sexo, según la formalidad o informalidad del empleo, 2010

Sector	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Total	100%	100%	100%
Empleo informal	59.90%	50.50%	56.60%
Empleo formal	40.10%	49.50%	43.40%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

En el conjunto de la economía dominicana el empleo informal es dominante: el 56.6% de los ocupados se desempeña en un empleo informal. Entre las mujeres la mitad de las ocupadas tiene un empleo informal y el 31.8% del empleo informal lo tienen las mujeres.

No debemos olvidar, empero, que el concepto de informalidad surge para describir una realidad urbana en expansión. Ciertamente, *a posteriori* ha sido posible reconocer en el mundo rural las mismas formas de empleo sin derechos ni protección social que hasta entonces no suscitaban atención. Pero en tanto que análisis de la transformación del modo de crear empleo en el centro mismo de la dinámica económica de nuestros países, es pertinente valorar el peso de la informalidad únicamente en el sector no agrícola. En este análisis las diferencias en la tasa de informalidad entre hombres y mujeres prácticamente desaparecen.

²⁸ Esto en buena medida se debe a un efecto del modo de construir estadísticamente el concepto de informalidad. Pero apunta la necesidad de manejar mediciones más precisas del concepto para no caer en incongruencias.

²⁹ Según la definición que aplica el Banco Central de la República Dominicana para elaborar los cuadros estadísticos que publica en su Web, basados en información de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

Cuadro 20

REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de las personas ocupadas, excluyendo el sector agropecuario, por sexo según la formalidad o informalidad del empleo, 2010

Sector	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Total	100%	100%	100%
Empleo informal	52%	49%	51%
Empleo formal	48%	51%	49%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

Con todo, no podemos afirmar que en la República Dominicana, como ocurre en otros países del continente, la informalidad sea esencialmente femenina.

Un análisis más detallado de la informalidad para identificar las ramas de actividad o categorías profesionales donde más incide no tiene mucho sentido dada la operativización del concepto que hace la ENFT. Corremos el riesgo de estar atribuyendo a la informalidad lo que no son sino características propias de las empresas u ocupaciones elegidas para construir la variable.

Podemos en cambio caracterizar el tipo de ocupados que componen el sector. Las probabilidades de tener un empleo informal son mayores para las personas que tienen menor nivel de estudios. El 76% de las mujeres ocupadas con estudios primarios trabajan en el sector informal, mientras que solo el 18% de las mujeres con estudios universitarios está en esa condición. Los hombres presentan cifras similares.

Cuadro 21

REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de informalidad en el empleo, por sexo, según nivel de estudios por sexo, 2010

Nivel de estudios	Tasa de informalidad	
	Hombre	Mujer
Total	59.90%	50.50%
Ninguno	79.40%	81.50%
Primario	72.80%	76.10%
Secundario	53.30%	52.70%
Universitario	23.20%	18.40%
Post-universitario	9.40%	4.80%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

La juventud también es un factor que incide en las probabilidades de tener un empleo informal. Por debajo de los veinte años hombres y mujeres presentan tasas de informalidad muy elevadas. En la decena siguiente, sin embargo, la formalidad en el empleo alcanza el mínimo de todos los grupos etarios. La informalidad se vuelve a adueñar del empleo de las mujeres que siguen trabajando por encima de los 60 años y de los hombres que lo hacen por encima de los cincuenta; unos y otras aumentan su probabilidad de trabajar en un empleo informal.

Cuadro 22

REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de informalidad en el empleo, por
sexo, según rango de edad, 2010

Edad	Tasa de informalidad	
	Hombre	Mujer
Total	59.90%	50.50%
0 a 19	84.90%	90.30%
10 a 19	77.00%	67.20%
20 a 29	53.90%	41.40%
30 a 39	55.20%	46.50%
40 a 49	57.50%	52.00%
50 a 59	62.70%	56.40%
60 y más	73.70%	76.20%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo.

La informalidad está también ligada a peores condiciones de empleo y peores salarios. Según los resultados que arroja la ENFT el salario medio de las mujeres que trabajan en el sector informal es de 7,330 pesos mensuales – por debajo del salario mínimo establecido para las grandes empresas; las mujeres que trabajan en el sector formal alcanzan por el contrario un promedio salarial de 13,857 pesos mensuales. A estas diferencias en el ingreso se añade la inexistencia del salario indirecto de la protección social. En el próximo punto abordaremos un estudio detallado de este aspecto del trabajo de las mujeres.

3.2.1. Una aproximación a la calidad del empleo de hombres y mujeres: protección social y derechos laborales

Una medición del sector informal basada en identificar y cuantificar los grupos ocupacionales o las ramas de actividad propensas al empleo informal tiene inconvenientes a la hora del análisis. No permite conocer la naturaleza interna del empleo en cada subsector y elude la cuantificación de aquellos elementos concretos que definen de forma sustantiva la informalidad.

La valoración de la calidad del empleo de las mujeres exige entonces analizar los diferentes elementos que convierten una mera prestación laboral en un verdadero empleo. Para ese fin mostraremos la evolución en República Dominicana de dos grandes dimensiones del empleo formal que lo son también del empleo decente: la protección social de los riesgos vitales, y la garantía de ciertos derechos laborales básicos. En esta descripción de la calidad del empleo haremos hincapié en las distintas situaciones de protección y desprotección de hombres y mujeres.

No vamos a proponer ningún índice sintético de la informalidad. Es preciso advertir sin embargo que las encuestas consultadas no están preparadas para obtener la información necesaria para la construcción de un indicador semejante. Es más, apenas recogen coherentemente los principales *imputs* con los que elaborar un indicador de este tipo y, cuando lo hacen, no lo recopilan para todos los trabajadores sino sólo para las modalidades de empleo más típicas.

3.2.2. La protección contra los riesgos vitales: seguro de salud, vejez, riesgos laborales, maternidad

El Seguro Familiar de Salud

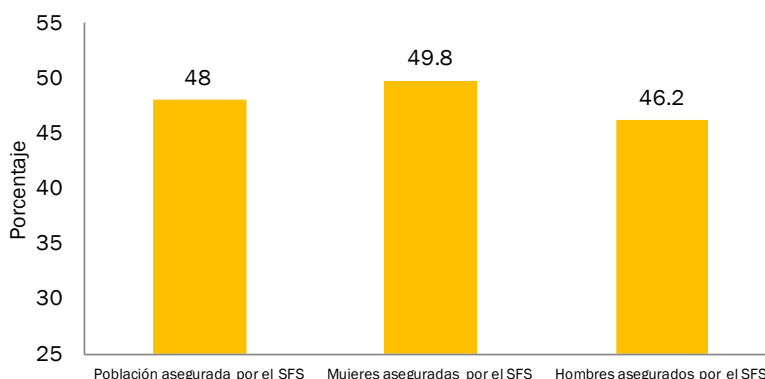
La disponibilidad de un seguro de salud es quizás la primera y más elemental de las prestaciones laborales que componen el denominado “salario indirecto”. Con el seguro de vejez – pensión – y el de accidentes laborales compone la triada básica de la protección del trabajador y la dignificación de su condición. Es también el corazón de la oferta de la Seguridad Social Dominicana, al menos para una parte de los trabajadores que pretende proteger.

En la República Dominicana la puesta en marcha de la Seguridad Social ha supuesto un aumento significativo de las personas con cobertura de salud. Según los datos de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) cuatro millones y medio de personas estaban bajo la cobertura del Seguro Familiar de Salud (SFS) en julio de 2011. Esto supone solo el 48% de la población dominicana calculada por el IX Censo de Población del año 2010³⁰.

Actualmente la cobertura de la población femenina es algo superior a la masculina aunque, como veremos, no es cobertura de idéntica calidad. Tomando como referencia los datos de población preliminares del Censo 2010, la cobertura de salud asegurada por el SFS alcanza al 49.8% de las mujeres y al 46.2% de los hombres.

Gráfico 19

REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de la población asegurada en el Seguro Familiar de salud, por sexo, 2011



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE) Avance de resultados del IX Censo de Población y Vivienda, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL).

Pese a lo modesto de la cobertura global, el incremento del aseguramiento sanitario gracias a la implantación del SFS ha sido notorio. La ENHIG calculaba para el año 2007 un 28.6% de la población afiliada a un sistema de seguro de salud, 2,671,287 personas. De ellas sólo 585,633 estaban afiliadas al Seguro Nacional de Salud SENASA (6.3% de la población). La ENDESA 2007 calculaba el porcentaje de población cubierta por algún seguro de salud en el 2007 en un 26.5%. Y la afiliación al SENASA la estimaba en apenas un 5.4% de la población. Además, desde el año 2002 las mejoras en cobertura habían sido muy lentas (21% en la ENDESA 2002).

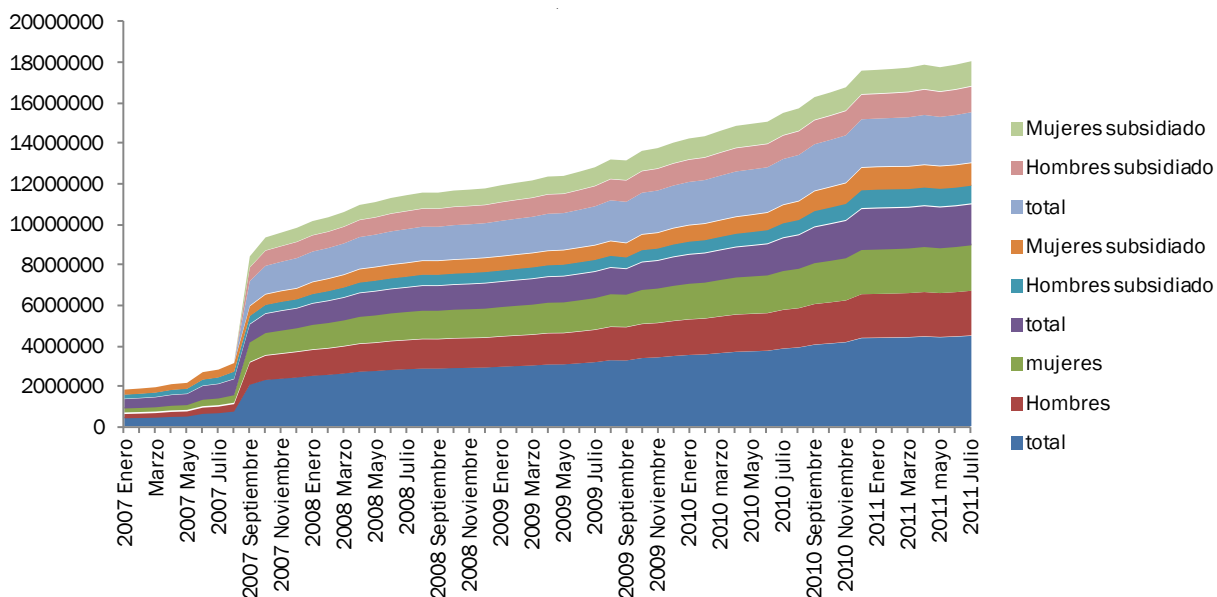
Es cierto que las mejoras vienen sobre todo por el aseguramiento en el *régimen subsidiado* del SFS. Este régimen está completamente sostenido por las aportaciones del Estado. Sería más pertinente comparar los datos de la encuestas referidas al año 2007, donde se recogen los asegurados a través de diversos seguros públicos y privados, con los datos de la afiliación al SFS en su *régimen contributivo*,

³⁰ 9,378,819 personas censadas. Se trata de un dato provisional. El dato final del Censo 2010 será ligeramente más alto una vez se realicen las operaciones de imputación habituales. Si alternativamente recurrimos para el denominador del cálculo a la población proyectada para julio de 2011 – hecha con anterioridad al presente censo – la cobertura sería menor, en torno al 45%. El CNSS en base a sus propias proyecciones calcula una cobertura del 43.4% de la población.

que en el 2010 alcanzó los 2,480,143 asegurados. Este régimen, sufragado por las aportaciones de empleadores y asalariados, es el heredero natural de los seguros públicos y privados previos. En esta perspectiva los logros del SFS, en cuanto a la ampliación de las personas aseguradas, son limitados.

En cualquier caso es indiscutible que en los últimos cuatro años, entre septiembre de 2007, cuando se pone en marcha el régimen contributivo de la Seguridad Social, y julio de 2011, la población en el régimen contributivo se ha multiplicado por 2 y la población en el régimen subsidiado por 2.3.

Gráfico 20
REPÚBLICA DOMINICANA: Población bajo cobertura de los distintos regímenes del Seguro Familiar de Salud, por sexo, 2007 Junio 2011

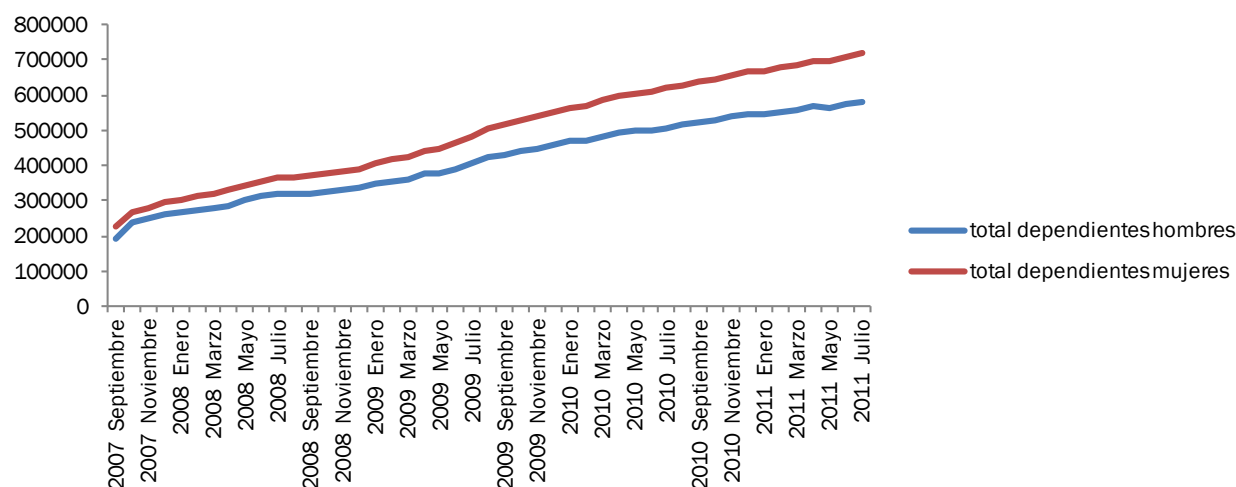


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la SISALRIL. Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.

La parte más importante de este crecimiento se debe a la incorporación de personas dependientes y no tanto de titulares del seguro. Las personas dependientes suponen el 69% del total de nuevas incorporaciones entre septiembre de 2007 y julio de 2011. En el caso de las mujeres, las incorporadas al sistema contributivo como dependientes en ese período son el 72% de las nuevas incorporaciones.

Gráfico 21

REPÚBLICA DOMINICANA: Población afiliada al régimen contributivo del Seguro Familiar de Salud como dependiente, por sexo, septiembre 2007 - diciembre 2010



Es importante distinguir los *regímenes de financiamiento* que contempla el Sistema Dominicano de la Seguridad Social pues devengan derechos y obligaciones diferenciadas para sus asegurados. El *régimen subsidiado* está dirigido, según la ley, a los trabajadores por cuenta propia que perciben ingresos inestables e inferiores al salario mínimo, así como a las personas desempleadas, discapacitadas e indigentes, y los fondos para su financiamiento son aportados por el gobierno. En el Régimen Contributivo son los propios trabajadores, asalariados del sector público y privado, y los empleadores que los contratan, quienes sostienen financieramente el régimen con sus aportaciones³¹. Un tercer régimen previsto por la ley es el contributivo-subsidiado que contempla aportaciones de los trabajadores y del Estado; está dirigido a profesionales independientes y a trabajadores independientes con ingresos por encima de un salario mínimo nacional.

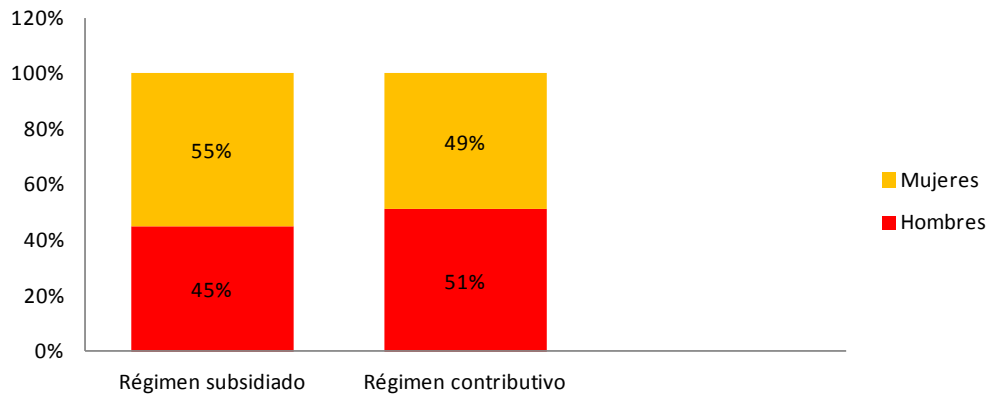
Estos regímenes no son ciegos al género. Las mujeres son el 52% del total de las personas bajo cobertura del Seguro Familiar de Salud en julio de 2011. Sin embargo, la cobertura que reciben está más vinculada al régimen subsidiado que en el caso de los hombres. Las mujeres son el 49% de las personas aseguradas por el régimen contributivo del SFS³² y el 55% de las aseguradas en el régimen subsidiado.

³¹ Actualmente solo estos dos regímenes están vigentes de los tres que prevé la Ley 87-01 de la Seguridad Social. El régimen contributivo subsidiado está cofinanciado por el Estado y el trabajador, y está dirigido a profesionales y técnicos independientes y a trabajadores por cuenta propia con ingresos iguales o superiores al salario mínimo. En realidad el régimen subsidiado tampoco está completamente desarrollado, pues solo se ha implantado el componente de salud pero no el de pensiones, sobrevivencia y discapacidad. Véase Oficina de Desarrollo Humano (2010).

³² El porcentaje ha ido creciendo desde la implementación del régimen en el 2007. Las mujeres han pasado del 44% al 49% de las personas cubiertas por el régimen contributivo.

Gráfico 22

REPÚBLICA DOMINICANA: Composición porcentual de las personas aseguradas en el Seguro Familiar de Salud por sexo, según régimen de afiliación, julio 2011

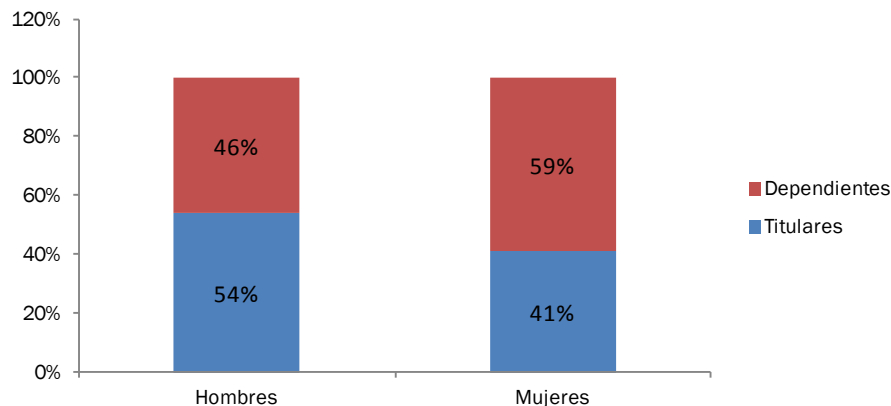


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la SISALRIL. Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.

Además, las mujeres afiliadas en el Régimen Contributivo mayoritariamente son registradas como dependientes (el 59%), mientras que el caso de los hombres la mayoría de los afiliados a este régimen son titulares (54% titulares y 46% dependientes).

Gráfico 23

REPÚBLICA DOMINICANA: Composición porcentual de los asegurados en el régimen contributivo del Seguro Familiar de Salud, por modalidad, según sexo del asegurado, julio 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la SISALRIL. Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.

El Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS) calcula una cobertura del régimen contributivo del SFS del 72% de su población objetivo en el 2010, considerando que dicha población la componen los asalariados públicos y privados.

La ENFT ofrece estimaciones de cobertura del seguro de salud para el año 2010 muy semejantes a los cálculos que aquí presentamos. El 70.4% de los asalariados públicos y privados declaran tener un seguro de salud, un poco más las mujeres (71.7%) que los varones (69.6%).

Nuestros cálculos difieren un poco a la baja de los anteriores. La cobertura de aseguramiento para las mujeres asalariadas públicas y privadas³³ alcanzaría el 68.9%, mientras que los varones se quedarían algo más abajo, en el 65.4%.

³³ Ambos cálculos se realizan tomando como referencia para el denominador los asalariados públicos y privados a octubre de 2010 según la ENFT. No se incluye el grupo servicio doméstico.

Cuadro 23

REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de cobertura de salud a través del régimen contributivo del Seguro Familiar de Salud de la población asalariada pública y privada (excepto servicio doméstico) por sexo, octubre 2010

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Total asalariados	1,003,953	693,183	1,697,136
Titulares régimen contributivo	656,345	477,713	1,134,058
Tasa de cobertura	65.4	68.9	66.8

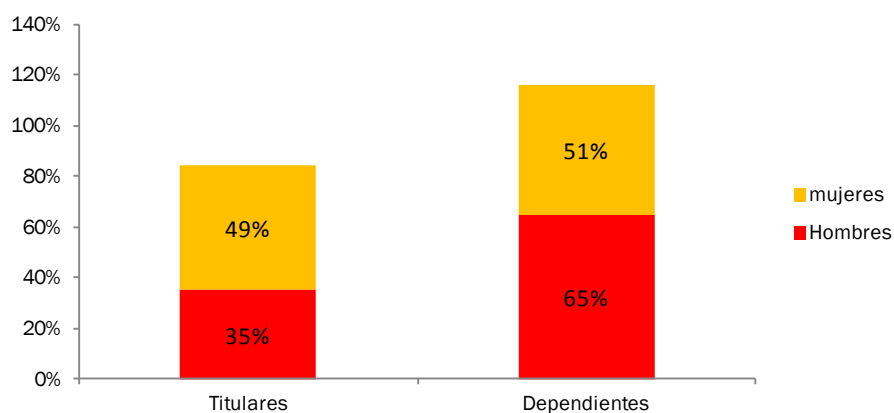
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENFT Octubre 2010 y SISALRIL, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.

Según la SISALRIL las mujeres son el 42% de los *titulares* del SFS en régimen contributivo. El dato lo confirma la ENFT: tomando exclusivamente los empleados asalariados públicos y privados (sin el servicio doméstico) las mujeres son el 42% de todos los asalariados que tienen un seguro de salud en el año 2010.

A diferencia del régimen contributivo, el régimen subsidiado está claramente feminizado. Las mujeres aseguradas son más y también los titulares del seguro son mayoritariamente mujeres. La mitad de las mujeres en este régimen son titulares, mientras que en el caso de los varones apenas son titulares el 35%.

Gráfico 24

REPÚBLICA DOMINICANA: Composición porcentual de los asegurados en el régimen subsidiado del Seguro Familiar de Salud por modalidad, según sexo del asegurado, julio 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la SISALRIL, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.

Según el Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS) la cobertura alcanzada por el régimen subsidiado entre su población objetivo en el 2010 es del 46.8%. El cálculo se realiza considerando a la “población pobre” como la población objetivo del seguro y estimando de un modo un tanto mecánico que equivale al 40% de la población dominicana.

En realidad el denominador de esta tasa de cobertura no debería ser ni la población pobre ni tampoco el empleo no asalariado en general, sino sólo aquellos que trabajadores independientes con salarios especialmente bajos, los desempleados y otros colectivos concretos. La ODH (2010) ha advertido de cómo esta derivación podría tener efectos muy negativos en la sostenibilidad financiera del sistema.

Estas diferencias en el tipo de aseguramiento entre hombres y mujeres son muy relevantes. La calidad de la atención y en los servicios que se proporcionan a través de un régimen u otro son muy dispares:

- La atención sanitaria en el *régimen subsidiado* sólo la presta la red de establecimientos públicos de salud, en los que se constatan palpables carencias de recursos y de organización.
- La cobertura del *régimen subsidiado* no incluye ninguno de los apoyos a la maternidad y crianza que incluye el régimen contributivo, tampoco incluye el seguro de riesgos laborales.

Además la *titularidad* del seguro es una garantía contra los avatares de la vida familiar. Ser “dependiente” es algo más que un estatus de aseguramiento, es una forma de sujeción en un contexto de escasísimas oportunidades laborales para las mujeres, especialmente para aquellas mujeres con baja escolaridad.

No obstante estas consideraciones, no deja de sorprender que las mujeres tengan, aparentemente, tanta o mayor cobertura de salud que los hombres en la República Dominicana, al menos desde la implantación del Seguro Familiar de Salud. Este dato tienen una explicación estructural, relacionada con los distintos modos de inserción laboral de la población asalariada masculina y femenina.

- En primer lugar, hay que constatar que las mujeres suponen solo el 35% de los ocupados en abril del 2011. Por tanto su participación en los sistemas de previsión social organizados en torno al empleo está determinada por esta sub-representación. Tienen a tener menos presencia que los varones entre los *titulares* de los diferentes tipos de seguro contributivo (poco más del 40% según las fuentes) y aumentan su presencia en los seguros subsidiados y entre las personas dependientes de un titular³⁴.
- Que las mujeres solo sean el 40% de los titulares de un seguro contributivo, no evita que aparezcan sobrerrepresentadas (unos siete puntos porcentuales) en comparación con su peso en la población ocupada. Esto podemos atribuirlo al tipo de vínculo laboral predominante en las mujeres, distinto al de los hombres. Así por ejemplo los profesionales independientes y los trabajadores autónomos – especialmente los de bajos salarios –, las trabajadoras del servicio doméstico o buena parte de quienes se ocupan en la agricultura tanto empleados como agricultores independientes y pequeños patronos, tienen menos acceso al salario indirecto que suponen las prestaciones sociales. Dado que la segregación por género del acceso a estos empleos sigue líneas muy marcadas, la concentración relativa de las mujeres en estos grupos afectará a su mayor o menor disfrute relativo de beneficios sociales asociados al empleo.
- Dado que las mujeres están sobrerrepresentadas entre los asalariados públicos y privados, ello es causa de un acceso relativamente mayor a prestaciones sociales vinculadas al estatuto salarial. Esta explicación resulta atinada pero insuficiente: los datos de la ENFT excluyen de sus cálculos sobre la extensión del aseguramiento tanto a los trabajadores independientes (mayormente hombres), como a las personas que trabajan en el servicio doméstico (casi únicamente mujeres), categorías habitualmente sin asegurar. Pese a que esta exclusión (y la de los patronos³⁵) deja solo a los asalariados públicos y privados (sin las empleadas de hogar), las mujeres siguen presentando unos niveles de cobertura más altos de lo esperado.
- La explicación adicional de esta persistente brecha en la extensión del aseguramiento entre sexos reside en la diferente composición del empleo asalariado masculino y femenino. Las mujeres asalariadas del sector privado son el 66% del total de las empleadas, mientras que los hombres asalariados en ese sector son el 76% de los empleados. Precisamente el sector privado es el

³⁴ La preponderancia de las mujeres en el régimen subsidiado no debería ser evidente. Las mujeres tienen poco peso entre los no asalariados ni empleadores; dado que el régimen subsidiado está concebido, según la ODH, para proteger a “los trabajadores por cuenta propia con ingresos inestables o inferiores al salario mínimo, así como desempleados, discapacitados e indigentes” la presencia de las mujeres debía ser muy inferior a la que se constata. La ODH señala empero que la afiliación al régimen subsidiado incluye a todo el sector informal, incluso asalariados informales. Asimismo se está incorporando al régimen subsidiado a todos los inscritos en el Sistema Único de Beneficiarios - registro de personas pobres pasibles de recibir ayudas sociales - que no pertenezcan previamente al régimen contributivo. Dado que en la base de datos del SIUBEN las mujeres jefas de hogar son 549,421 por solo 291,396 hombres, esta deriva del régimen subsidiado hacia el “régimen de los pobres” podría explicar la clara preponderancia femenina en el régimen subsidiado.

³⁵ Con estas exclusiones el cálculo del número de trabajadores asegurados se circunscribe a los cotizantes de los seguros contributivos. Se espera que los trabajadores independientes se adscriban a las modalidades subsidiadas o mixtas de aseguramiento. En cuanto a las trabajadoras del servicio doméstico no queda claro qué se espera de ellas.

que presenta niveles de aseguramiento de salud más bajos (65%) que empeoran claramente la cobertura de salud de los asalariados públicos (92%).

Las mujeres ocupadas por tanto se insertan diferencialmente más en aquellos sectores en los que la implantación del seguro de salud es mayor. Pero el cuadro estaría incompleto sin añadir que la mayoría de las mujeres no tienen acceso al empleo y por tanto no disfrutan de los “diferenciales” de género que hemos identificado. Ahí es donde parece estar jugando un importante papel el régimen subsidiado acogiendo un número desproporcionadamente alto de mujeres que no tienen otra vía para el acceso a la cobertura de salud, que en este caso adolece de todas las limitaciones históricas que acumulan los servicios públicos de salud dominicanos.

En esta descripción quedan por resolver algunas cuestiones importantes:

- Los miles de hombres y mujeres urbanas que desarrollan actividades productivas independientes de escaso valor añadido – sobre todo varones en el mundo rural - que no cotizan en el régimen contributivo, pero que parece que tampoco terminan de incorporarse al régimen subsidiado – sobre todo ellos.
- El sector de profesionales independientes, entre los que las mujeres ya son cerca de la mitad, y de los trabajadores independientes con ingresos suficientes, que no disponen de un régimen propio de cotización. En el momento de la redacción de este informe no se había puesto en marcha ninguno de los componentes del régimen contributivo-subsidiado que les es propio.
- El castigado grupo de las empleadas de hogar, que no han encontrado lugar claro en ningún régimen de de la seguridad social. Esto se deriva menos de una voluntad de no discriminación (con algún tipo de seguro devaluado) que de la indiferencia hacia su situación. Pero precisamente por no ser consideradas aparte, la exclusión que se hace de las empleadas de hogar a la hora de hacer los cálculos de cobertura del régimen contributivo es del todo ilegítima: a diferencia de los y las trabajadores independientes y profesionales, las empleadas de hogar son asalariadas. Por lo que un cálculo más acorde con esta realidad reduciría la cobertura de salud de las mujeres asalariadas desde el 68.9 al 54.3%, once puntos por debajo de los varones.

En definitiva, la cobertura del seguro de salud, elemento clave de la dignificación del trabajo y de la formalización del empleo, tiene grandes lagunas por cubrir en la República Dominicana. Amplias capas de la población ocupada dependen de un seguro subsidiado, especialmente las mujeres por su menor inserción laboral. Incluso entre la población asalariada la cobertura de salud mediante seguros contributivos sólo llega a dos tercios del total de los asalariados. Entre ellos las mujeres parecen mejor posicionadas por los sectores en que primordialmente se insertan. Pero junto a los y las asalariadas existe una zona gris donde están los trabajadores pobres, las empleadas del servicio doméstico y algunos grupos profesionales cuya situación de cobertura de salud se conoce mal; pero que apunta a ser claramente deficiente a partir de los datos disponibles.

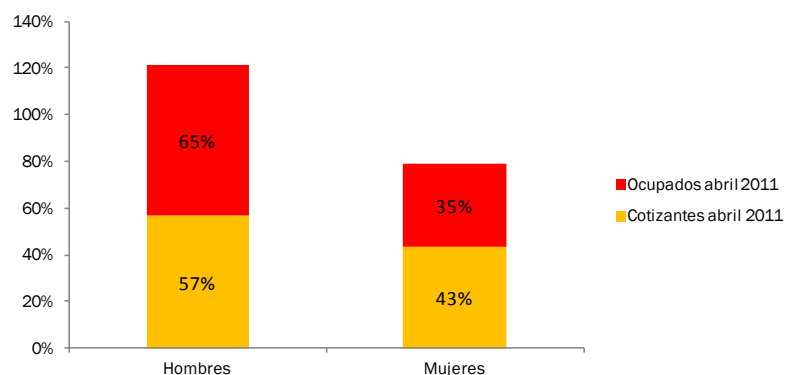
El aseguramiento de la vejez

Otro aspecto de gran relevancia en cuanto a la protección de los derechos de los y las trabajadoras y que nos permite diferenciar entre formalidad e informalidad en el empleo es el seguro de vejez. En Julio de 2011 un total de 1,216,389 personas cotizaron efectivamente al Sistema de Pensiones. Desde septiembre de 2007 el incremento del número de cotizantes ha sido del 45.9%. En esa misma fecha los afiliados totales sumaban 2,479,667 personas.

Hay menos mujeres que hombres cotizando en el sistema de pensiones dominicano: las mujeres son el 43% del total de los cotizantes. Sin embargo, debe notarse que, si tenemos en cuenta que existen bastante más hombres que mujeres ocupadas, la cobertura de la vejez de estas últimas, de las mujeres ocupadas, sería proporcionalmente mayor.

Gráfico 25

Composición porcentual de la población ocupada y de las personas cotizantes a un seguro de vejez, por sexo. República Dominicana, abril 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Superintendencia de Pensiones.

Además la proporción de mujeres en el total de cotizantes muestra una leve tendencia al crecimiento: en marzo de 2008 eran el 40% del total y en julio de 2011 eran el 43%³⁶. La ENFT ofrece un dato similar para el año 2010 situando en el 42.2% el porcentaje de mujeres ocupadas asalariadas públicas y privadas (excepto servicio doméstico) entre quienes cotizan a una AFP.

En cualquier caso solo una parte reducida de los ocupados tienen un seguro de vejez: el 27.2% de los hombres ocupados y el 36.6% de las mujeres ocupadas.

La Superintendencia de Pensiones, restringiendo el número de trabajadores potencialmente asegurables, calcula que la participación en el sistema de pensiones de estos trabajadores alcanza a 56.1% del total³⁷. Y de las personas potencialmente afiliadas alcanza el 89%.

La ENFT estima para el año 2010 que el porcentaje de trabajadores asalariados con un seguro de vejez es del 68.3%, los hombres el 66.2% y las mujeres el 71.5%. La encuesta supone que otro tipo de trabajadores no cotizan de forma significativa (cosa que no es del todo cierta).

Nuestro cálculo de cobertura para hombres y mujeres asalariados (sin servicio doméstico) es muy semejante a la que estima la ENFT. En octubre de 2010 el 65.3% de los hombres y el 71.9% de las mujeres asalariadas estarían cotizando un seguro de vejez.

Cuadro 24

REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de cobertura del seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia a través del régimen contributivo del Sistema Dominicano de Seguridad Social, de la población asalariada pública y privada (excepto servicio doméstico), por sexo, octubre 2010

	Hombres	Mujeres	Total
Cotizantes	655,091	498,128	1,697,136
Asalariados	1,003,953	693,183	1,153,219
Tasa de cobertura	65.30%	71.90%	68

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENFT Octubre 2010 y Superintendencia de Pensiones.

Una vez más, si incluimos el servicio doméstico como una modalidad de trabajo asalariado la cobertura de las mujeres asalariadas cae al 56.6 %.

³⁶ Las mujeres *afiliadas* son el 42% del total de las personas afiliadas.

³⁷ El mercado potencial usado a 31 de Julio de 2011 es de 2,786,380 afiliados y de 2,169,689 de cotizantes, según las estimaciones realizadas por la SIPEN a partir de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo. No conocemos la metodología para estimar estos denominadores. El CNSS ofrece estimaciones de cobertura mucho más favorables utilizando un denominador distinto: el número de asalariados. Así, sus resultados de cobertura de cotización suben al 72.9%.

Si excluimos a las personas empleadas de hogar son los varones quienes presentan menos cobertura. Las diferencias en *términos relativos* en la cobertura del seguro de vejez entre hombres y mujeres a favor de las segundas responden a lo ya indicado más arriba en cuanto a la cobertura del seguro de salud. Se explica por las particularidades de la inserción laboral de las mujeres en el mercado laboral. La cobertura de la seguridad social por parte del sector privado deja mucho que desear³⁸ lo que tiene consecuencias en la cobertura de mujeres y hombres por la diferente composición sexual de los sectores público y privado³⁹.

Otra forma de ver esta diferencia en las modalidades de inserción laboral de hombres y mujeres es comparando el tamaño de las empresas en las que trabajan hombres y mujeres. El 41% de los varones trabaja en empresas unipersonales, mientras que esto ocurre solo para una de cada cuatro mujeres (25.7%). A la inversa, casi el 40% de las mujeres ocupadas (39.6%) trabaja en empresas de más de 50 trabajadores, mientras solo lo hace así el 26% de los hombres⁴⁰. Este y otros factores ya considerados en el apartado relativo al seguro de salud explican las diferencias entre hombres y mujeres en la cobertura del seguro de vejez.

La ENFT aporta una ulterior información de interés en relación con el aseguramiento de cara a la vejez. Si solo el 31.1% de la población ocupada tiene un seguro de vejez ¿qué estrategias se utilizan los y las dominicanas para asegurar su vejez? La ENFT recogió esta pregunta en un módulo especial de su cuestionario aplicado en el año 2006. Las respuestas de hombres y mujeres fue muy parecidas: cerca del 56% de la población urbana dijo no hacer nada (un poco más alto en las mujeres). Significativamente casi una quinta parte de las mujeres respondieron esperar depender de sus hijos, respuesta que ofreció poco más de 1 de cada 10 hombres. Esta apuesta por el ámbito doméstico como salvaguarda final de los ingresos en la vejez parece cerrar el *ciclo doméstico* en el que las mujeres, dentro de una lógica *familista*, comienzan ofreciendo trabajo gratuito y terminan recibiendo sostén familiar, aunque no se trate nunca de un intercambio de equivalentes.

En conclusión, la población asalariada en el sector público y privado muestra una cobertura del seguro de vejez muy significativa. Pero en su conjunto la población ocupada está escasamente protegida de cara a su vejez. Las mujeres ocupadas están, en términos relativos, mejor protegidas que los hombres ocupados por su mayor inserción relativa en el trabajo asalariado y dentro de este, por su mayor participación en el sector público y en las empresas más grandes. Fuera de la población ocupada no podemos olvidar la masa de personas sin acceso efectivo al empleo, tanto desempleados como sobre todo personas desmotivadas, la mayoría de ellas mujeres. Para estos colectivos el acceso al seguro de vejez es imposible salvo como parte de la unidad familiar de una persona empleada cotizante o en el marco del régimen subsidiado.

El seguro de riesgos laborales

El tercer elemento de importancia para nuestra descripción de la calidad del empleo de las mujeres, en lo que tiene que ver con protección social, es el acceso al seguro de riesgos laborales.

La Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) calcula para julio de 2011 un total de 1,335,286 trabajadores y trabajadoras con cobertura de riesgos laborales. De ellos 574,207 eran mujeres para un porcentaje del 41.8%.

³⁸ La ODH señalaba en el 2008 que “muchos trabajadores, sobre todo en el sector privado, no cotizan a la seguridad social, lo que hace necesario mejorar la fiscalización de las empresas para cumplir con la ley 87-01 en materia de pensiones”. Esta fiscalización parece haberse tomado en serio desde el 2009: según el Ministerio de Trabajo (2011) en el año 2008 solo 66 de las 1,743 infracciones laborales levantadas tenían que ver con “materias relativas a seguro social y accidentes de trabajo”; en el 2010, de las 3,637 infracciones levantadas 1,954 (el 53.7%) tienen que ver con el Sistema Dominicano de Seguridad Social.

³⁹ Otros factores podrían estar también influyendo; incluso en el sector privado la afiliación femenina es ligeramente mayor que la masculina. Esto puede estar asociado a la mayor afiliación en sectores fuertemente feminizados, especialmente en los servicios.

⁴⁰ La diferencia entre sexos se reduce un poco al realizar el cálculo solo para el sector privado. Los varones que trabajan en empresas de más de 50 empleados son en este caso solo el 17,5% del total mientras las mujeres se quedan en un 25%. Si se excluye el sector de zona franca la diferencia se vuelve a reducir a solo 4.4 puntos porcentuales.

Atendiendo al tamaño de la fuerza laboral dominicana, en abril de 2011 sólo el 34.3% de las personas ocupadas tenían un seguro que le protegiera de los accidentes en el lugar de trabajo. En el caso de las mujeres ocupadas el porcentaje de las aseguradas contra esta eventualidad alcanzaba el 41.6%.

La tasa de cobertura de la población asalariada es alta. A octubre del año 2010, tomando la estimación de ENFT sobre el número de personas asalariadas y el dato de la SISALRIL sobre los trabajadores asegurados, el 75% de las personas asalariadas tenían cobertura de riesgos laborales.

Cuadro 25
REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de cobertura Seguro de Riesgos laborales sobre la población asalariada pública y privada (excepto servicio doméstico) por sexo, octubre 2010

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Asalariados	1,003,953	693,183	1,697,136
Cotizantes	724,953	545,405	1,270,358
Tasa de cobertura	72.2	78.7	74.9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENFT Octubre 2010 y SISALRIL, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.

Una vez más las mujeres muestran una mayor tasa de cobertura en virtud de su específica inserción laboral. Si incluimos en el cálculo a las mujeres empleadas de hogar la tasa de cobertura del seguro de riesgos laborales de las mujeres baja al 62%.

Desprotegidas y desconocidas: protección social de los trabajadores no asalariados

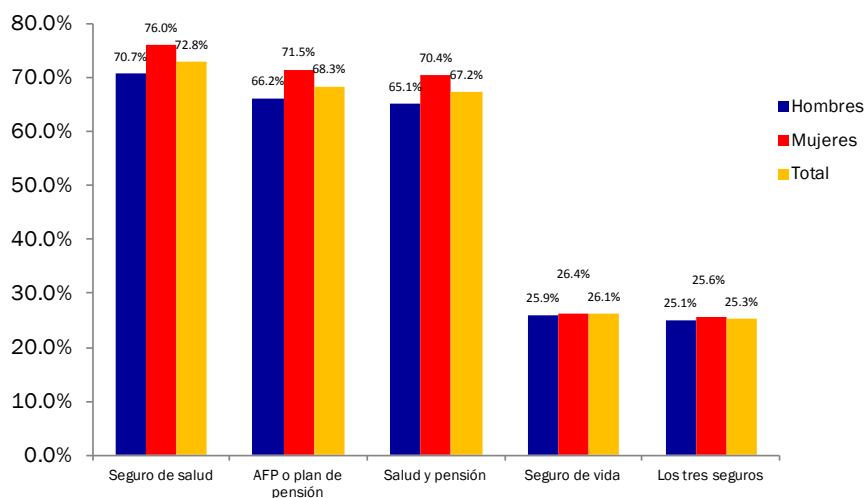
La rápida mirada que hemos lanzado sobre la Seguridad Social Dominicana y la protección social de los trabajadores demuestra que, al menos entre los asalariados de ambos sexos, la cobertura de salud, vejez y riesgos laborales es la situación más común. Es cierto que, según la ENFT, el porcentaje de los asalariados y asalariadas con un plan de pensiones, un seguro de salud y un seguro de vida solo llega al 25.3%, sin apenas diferencias entre hombres y mujeres. Pero si excluimos el seguro de vida el nivel de cobertura es mucho más elevado (67.2%) y es ligeramente mayor entre las mujeres asalariadas que entre los varones. La encuesta no informa sobre el aseguramiento de los riesgos laborales.

El cálculo no está muy alejado de los que hemos venido realizando en este apartado para cada uno de los tres riesgos básicos que asegura el régimen contributivo⁴¹ de la seguridad social: salud (66.8%) vejez (68.0%) y riesgos laborales (74.9%).

⁴¹ El régimen contributivo incluye un seguro de salud, uno de vejez, discapacidad y sobrevivencia, uno de riesgos laborales, y los seguros de lactancia, licencia por maternidad y estancias infantiles.

Gráfico 26

REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de la población asalariada de los sectores público y privado (sin servicio doméstico) por sexo, según la tenencia de diversos seguros, 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Fuerza de Trabajo 2010.

La conclusión de nuestro estudio sería moderadamente optimista, tanto en términos generales como en términos de igualdad de género, si solo contásemos con todos los trabajadores y trabajadoras que no son asalariados públicos o asalariados en empresas privadas. No tenemos información sobre protección social para el gran colectivo de los trabajadores independientes, para los profesionales que trabajan por cuenta propia, para los patronos de empresas no constituidas en sociedad ni para el empleo de hogar; tampoco tenemos información sobre la protección social del trabajo que se realiza en las unidades familiares para la producción de bienes y servicios comúnmente denominado “ayuda familiar”.

Todo apunta a que en estas categorías la protección social es escasa, o al menos así lo era a la altura del año 2006. La ENFT pregunta regularmente sobre los seguros a los trabajadores asalariados públicos y privados, y solo a ellos. Pero en el año 2006 la ENFT incluyó un módulo específico sobre empleo informal urbano que ofrece información más detallada para nuestro análisis. Los resultados de aquella encuesta se explotaron en el informe citado más arriba elaborado conjuntamente por el Banco Central, la SEEPYD y el Banco Mundial (SEEPYD/BCRD/BM, 2007).

Según dicho informe en la categoría de “empleados y obreros” urbanos del sector privado, el 47% cotizaba una pensión (en contraste con el 68% en el 2010 - asalariados rurales y urbanos -). Pero otras categorías también cotizaban en proporciones significativas: el 15.1% de los patronos de empresas no constituidas en sociedad, el 17.8% de los profesionales por cuenta propia. Sólo el 3.6% de los trabajadores por cuenta propia no profesionales cotizaban para una pensión. No se informa sobre eventuales cotizaciones de personas en las categorías más sensibles para las mujeres (ayuda familiar y servicio doméstico). Excluyendo a éstas, los asalariados privados suponían el 91.2% de los cotizantes que no trabajan para el Estado, lo que avala en cierta forma el que solo ellos – y los asalariados públicos – fueran encuestados en las sucesivas oleadas de la ENFT en relación a los seguros. No obstante los cambios tan grandes habidos a partir de la implementación efectiva de la Seguridad Social pueden suponer significativos cambios en estos patrones y, en cualquier caso, la ausencia de información sobre estos colectivos especialmente sensibles – servicio doméstico, ayuda familiar, trabajadores independientes de bajos recursos – es incompatible con la voluntad de universalizar la cobertura del Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Además nos falta información sobre la situación de protección social de las personas que no trabajan por estar desempleadas, desalentadas, por tener algunas discapacidad o porque se dedican en exclusiva al trabajo doméstico. Para estos colectivos y para los que si trabajan pero no caen bajo la

protección del régimen contributivo de la Seguridad Social, está por valorar si el notable crecimiento del régimen subsidiado ha impactado positivamente y en qué medida en su seguridad ante los riesgos vitales. De la misma forma es investigar la extensión entre estos colectivos *del seguro en forma de dependiente* de un titular.

Visibilizar la cobertura de protección social

La ENFT aporta información sobre las condiciones de trabajo y la calidad del empleo de los asalariados públicos y privados dominicanos. Esta información presenta sin embargo dos importantes limitaciones íntimamente relacionadas: 1) La información se recoge solo para una parte de la población ocupada, las personas asalariadas, pero ignora el altísimo número de ocupados en sectores de actividad fuertemente segregados por género; 2) la recogida del dato no se ha adaptado a los grandes cambios que ha supuesto la introducción del Sistema Dominicano de Seguridad Social, que ha reorganizado la cobertura de salud, de pensiones, de riesgos laborales y otras, poniendo en juego diversos regímenes para diversos colectivos de ocupados y sus familiares. Es del todo necesario que las preguntas de la encuesta se adapten a esta nueva realidad.

Debe tenerse en cuenta también la importancia que tiene que el Sistema Estadístico Nacional haga un seguimiento del proceso de implantación de la Seguridad Social y de los avances de la cobertura. La ENFT y las encuestas de la ONE deberían poder medir el proceso de implantación de la seguridad social en la población, pero también el conocimiento de la población de los derechos asociados a la afiliación⁴², así como el ejercicio efectivo de dichos derechos y la identificación de los obstáculos para que ello ocurra. Todo manteniendo una especial sensibilidad a las segregación horizontal del empleo, el tipo de régimen que protege a mujeres y hombres, calidad de los servicios que ofrecen los diferentes regímenes, y las necesidades específicas de atención de uno y otro sexo. La ENHOGAR 2008, pendiente de publicación a la fecha de este informe, es un esfuerzo de la Oficina Nacional de Estadística por dar seguimiento a las transformaciones de la protección social en el país.

El fortalecimiento de las encuestas no es obstáculo para que los registros públicos de las diferentes instituciones rectoras del Sistema de la Seguridad Social realicen un esfuerzo para recopilar datos relevantes para analizar las desigualdades sectoriales en la implantación del sistema. Los progresos o estancamientos en la universalización del sistema deberían medirse en relación con todos los grupos, categorías y sectores de la fuerza laboral y no sólo para las categorías centrales – que no son las más numerosas -.

3.2.3. La protección de los derechos laborales de las mujeres

La informalidad del empleo está vinculada a la inexistencia de una efectiva protección social. Pero también a la presencia o ausencia de una serie de derechos asociados al empleo como vacaciones pagadas, regalías, prestación en caso de maternidad, liquidación en caso de despido, existencia de contrato laboral y otras.

Entre los trabajadores es habitual el más absoluto desconocimiento de los derechos que le amparan como trabajador y de los derechos particulares asociados a su sector, empresa o vínculo laboral particular. El irrespeto de estos derechos es una realidad constatada. Amplios sectores de la fuerza laboral se desempeñan en sectores marginales como el servicio doméstico y el autoempleo o en empresas informales, donde cualquier legislación laboral es completamente obviada: desde la referida a la protección social, hasta la relativa a seguridad e higiene en el trabajo, pasando por el derecho de sindicalización o el salario mínimo.

⁴² La DIDA (Dirección de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social) ha reconocido el desconocimiento que existe entre la población sobre las prestaciones asociadas a la Seguridad Social. En la página web de la institución podía verse en el momento de la redacción de este informe un llamamiento (publicado en la prensa nacional) de la Superintendencia de Pensiones a la población en estos términos: "Exhortamos a los familiares de los afiliados a la Seguridad Social fallecidos a (...) solicitar a la mayor brevedad posible la pensión de sobrevivencia en la Administradora de Fondos de Pensiones donde estaba afiliado su pariente"

El contrato y sus modalidades: primera garantía de derechos

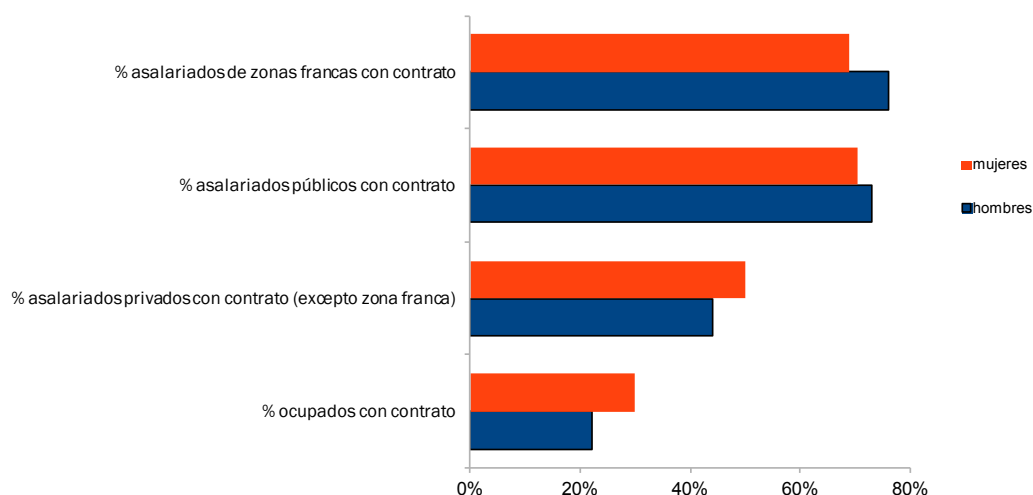
Las violaciones de los derechos laborales de las personas trabajadoras no son exclusivas del sector de empresas informales, sino que se extienden a las empresas formalmente constituidas. En la República Dominicana la ley no obliga a realizar un contrato laboral por escrito. En el año 2010, según la ENFT el 54.6% de los trabajadores asalariados tenía un contrato por escrito; el 37% declaraba no tenerlo y, significativamente, otro 8.5% no sabía si lo tenía o no. Entre las mujeres asalariadas es más habitual la existencia de un contrato por escrito: el 58.1% de ellas afirmaba tenerlo. Las diferencias una vez más se explican por el diferente peso del sector público como empleador de hombres y mujeres. Sólo el 48% de los asalariados del sector privado declaran haber firmado un contrato de trabajo, mientras sí lo han hecho más del 70% de los asalariados del sector público.

La indiferencia del sector privado por garantizar un contrato laboral por escrito a sus trabajadores no se relaciona con la presencia de empresas informales en el sector. Excluidas del cálculo las empresas o negocios sin licencia o permiso para operar, los resultados apenas mejoran: el porcentaje de asalariados con contrato sube apenas de 54.6% a 58.8%. Debe anotarse que una excepción a esta norma son las empresas de Zona Franca. Entre los trabajadores asalariados de Zonas Francas el porcentaje de los que firmaron un contrato por escrito sube al 72%, siendo en este caso algo más débil entre las mujeres (69%).

Considerada en su conjunto, el 24.9% de la población ocupada tiene un contrato por escrito que la ampare, un 30% en el caso de las mujeres.

Gráfico 27

REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de tenencia de contrato en diversas categorías de ocupados, por sexo, 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

Hay que destacar la rápida progresión en el porcentaje de personas asalariadas con contrato: en el primer semestre del año 2008 apenas alcanzaban, según la ENFT, el 41.4% del total de los asalariados (46.3% las mujeres); dos años más tarde se habían incrementado en trece puntos porcentuales.

Dado la estrecha franja de la fuerza laboral bajo la cobertura de un contrato por escrito no es sorprendente que la inmensa mayoría de dichos contratos sean de carácter indefinido. El 86.4% de los asalariados con contrato tienen contratación indefinida, sin que haya grandes variaciones entre hombres y mujeres.

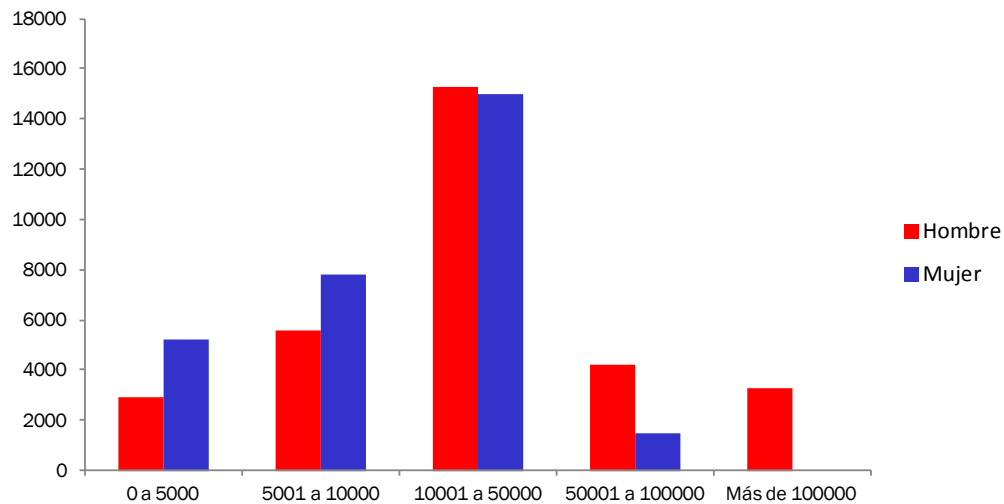
Causas del despido y acceso a la indemnización

El acceso efectivo a la indemnización por despido es una importante protección para las personas trabajadoras por lo menos en dos sentidos: por una parte desestimula al empleador de utilizar el despido para enjugar las periódicas necesidades de ajuste de costes; y por otra, proporciona al trabajador despedido un colchón para enfrentar con menos angustia la situación de desempleo, asunto especialmente importante en los países donde no existe el seguro de desempleo.

La ENFT identifica para el año 2010, entre los desocupados que han trabajado con anterioridad como empleados, un 46.9% que fueron despedidos o se quedaron sin empleo por el cierre de la empresa. De estos antiguos empleados, que son los que legalmente habrían tenido derecho a la percepción de una indemnización, poco más de la mitad recibió una indemnización por despido (el 54.1%). En el caso de las mujeres el 56% de las despedidas recibió indemnización. Las mujeres son el 48.5% de los antiguos empleados despedidos que cobraron una indemnización.

El ratio ligeramente mayor de mujeres que de hombres que consiguen cobrar su indemnización no oculta que los montos de la misma sean por término medio muy inferiores: la indemnización media de los varones se situó en los 43,589 pesos y la de las mujeres en 17,437 pesos.

Gráfico 28
REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual del valor de la indemnización por despido de hombres y mujeres por tramos de valor de la indemnización



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

No menos relevante es realizar un análisis de las causas de la pérdida de empleo entre los desocupados que fueron anteriormente empleados. Las diferencias de género son evidentes en el peso causal que tiene entre las mujeres el atender las obligaciones familiares: el 12.3% de las mujeres se refieren a ésta como la causa de la pérdida de su último empleo frente a apenas el 0.3% de los hombres. Nótese que la categoría “renunció” también tiene más peso en las mujeres (31.1% frente al 23.3%). Probablemente estas “renuncias” voluntarias sean la expresión de exigencias sociales ajenas al mundo laboral que pesan más sobre las mujeres que sobre los hombres.

Cuadro 26
REPÚBLICA DOMINICANA: Desocupados que trabajaron antes como
empleados. Motivo por el que dejó de trabajar, por sexo

Motivo	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Venció el contrato	10.15%	8.71%	9.34%
Cerró la empresa	13.37%	14.54%	14.03%
Despidieron	43.41%	24.59%	32.85%
Obligaciones familiares	0.27%	12.30%	7.02%
Motivo salud	3.33%	4.32%	3.89%
Jubiló o pensionó	1.11%	0.32%	0.67%
Renunció	23.33%	31.13%	27.71%
Por estudios	1.77%	3.30%	2.63%
Otro	3.27%	0.78%	1.87%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

Otro elemento que debemos considerar a la hora de medir la calidad del empleo es la existencia de vacaciones pagadas y del salario extra (salario 13 o regalía pascual). No existe información para contrastar si las personas ocupadas dominicanas disfrutaban o no de vacaciones pagadas, ni siquiera de aquellas que trabajan como asalariadas en el sector público o privado. Sí se puede conocer en cambio la implantación de la regalía pascual: el 36.6% de los ocupados reciben regalía pascual. En las mujeres el porcentaje de las que reciben la regalía llega al 43.8%. No obstante la mayoría de las personas ocupadas que reciben la regalía pascual son varones (el 57.3%) debido a su mayor peso en la población ocupada. Como el salario medio de los hombres es mayor que el de las mujeres, el valor medio de la regalía pascual también es mayor para los hombres: 13,306 pesos para ellos y 12,026 para ellas.

Derechos laborales vinculados al ejercicio de la maternidad y la crianza

La garantía universal de ciertos derechos laborales es fundamental para dignificar el trabajo de hombres y mujeres. Pero las mujeres tienen necesidades específicas y diferentes derivadas de los roles sociales que se les asignan en todo lo relativo a la garantía de los *cuidados*.

El desigual reparto de las obligaciones en el ámbito del hogar impone a las mujeres exigencias de trabajo que pesan sobre sus posibilidades laborales extradomésticas. En este contexto, las políticas públicas que asumen al menos una parte del costo de los cuidados son esenciales para la garantía de igualdad entre hombres y mujeres. Los permisos de maternidad/paternidad, las políticas de apoyo a las familias y, en general, la existencia de una red sólida de servicios sociales, permite socializar una parte del trabajo históricamente asignado a los hogares y dentro de ellos a las mujeres, en virtud de una división sexual del trabajo que discrimina a las mujeres. En la República Dominicana esta red de servicios no existe como tal. Pueden encontrarse iniciativas privadas sin ánimo de lucro que apoyan a las familias con problemas especiales – niños con enfermedades crónicas, personas con cáncer, etc. – sin que en ningún caso pueda hablarse de una garantía de derechos ni de las personas con necesidades especiales, ni de las mujeres que actúan como cuidadoras no remuneradas.

Carmen Julia Gómez y María Graciela Cuervo (2010) han señalado cómo en las leyes dominicanas la garantía de los derechos de las personas envejecientes y con discapacidad se carga sobre las familias, esto es sobre las mujeres, sean éstas esposas, hijas, hermanas o nietas de la persona envejeciente o discapacitada. Sólo las familias más pudientes pueden permitirse recurrir al mercado de trabajo para contratar el apoyo de mujeres para las tareas domésticas y de cuidados.

El Código del Trabajo reconoce a la trabajadora el derecho a percibir íntegramente su salario durante las seis semanas anteriores y las seis semanas posteriores al parto. Prevé además ciertas garantías adicionales en relación con la condiciones de trabajo, la protección frente al despido y la disponibilidad de tiempo para las funciones de crianza (ver recuadro *infra*). La ley de la Seguridad Social establece por su parte que las mujeres que cotizan en el régimen contributivo⁴³ – y sólo ellas entre las que trabajan – tienen derecho a un subsidio por maternidad de 12 semanas. La ley de la Seguridad Social también prevé una ayuda a la lactancia para las mujeres con bajos salarios, y un programa de “estancias infantiles” para madres trabajadoras.

Los datos existentes muestran el limitado impacto de las medidas previstas por la ley de la Seguridad Social. En diciembre de 2009 solo se contaban 1,375 mujeres beneficiarias del subsidio por maternidad en todo el país. Las beneficiarias del subsidio por lactancia eran solo 1,058 mujeres en la misma fecha. El número de niños afiliados a las estancias infantiles del Régimen Contributivo alcanzaba la modesta cifra de 4,131⁴⁴.

⁴³ Las autoras detallan algunas exigencias adicionales: 8 meses de cotización en los últimos doce, no ejecutar trabajo alguno durante los tres meses. Habría que valorar detalladamente hasta qué punto estas condiciones dificultan gravemente o no el ejercicio del derecho por parte de las mujeres.

⁴⁴ En realidad fuera de los tres grandes capítulos (pensiones, salud y riesgos laborales) la cobertura del resto de iniciativas de la Seguridad Social es extremadamente modesta: hasta el año 2010 (incluido) solo se habían concedido 2,156 pensiones de sobrevivencia; las pensiones por discapacidad sumaban 1,051. Es de esperar que conforme pase el tiempo sean más personas la que tengan el derecho y lo reclamen efectivamente.

Derechos de la mujer trabajadora en el Código del Trabajo

Según Gómez y Cuervo (2010) – a quienes seguimos para este comentario - no existe ninguna ley en República Dominicana sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. La República Dominicana es, no obstante, signataria de varios convenios internacionales en los que se obliga a garantizar la no discriminación de la mujer en el ámbito laboral. *La Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, por ejemplo impele a los estados a “alentar el suministro de servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación de una red de servicios sociales destinados al cuidado de los niños”. República Dominicana ha firmado también dos convenios de la OIT referidos uno a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (convenio n.º 100) y el otro a la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de raza, sexo, color, religión, opinión política, origen nacional, etc. (Convenio n.º 111).

Las autoras citadas han señalado también que la República Dominicana no es signataria de otros dos convenios de importancia fundamental para las mujeres: el convenio n.º 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y el convenio n.º 183 sobre protección de la maternidad. Habría que añadir también el convenio n.º 102 sobre seguridad social y el n.º 189 sobre trabajo decente para los y las trabajadoras domésticas de reciente adopción.

El Código del Trabajo dominicano recoge varias disposiciones para la protección de la maternidad en los artículos 231 a 243 del Título I Capítulo IV.

- Art 222 y 223 protección contra el despido por razones relacionadas con la maternidad; incluye la obligación de notificación al Departamento de Trabajo de los despidos de mujeres embarazadas para su valoración; el reconocimiento de un despido por causas relacionadas con el embarazo o parto no implica para la mujer el derecho de reintegro a su puesto de trabajo.
- Art 234 y 235 protección contra los trabajos peligrosos o incompatibles con el embarazo
- Art 240 derecho a breves descansos remunerados durante la lactancia para amamantar al hijo
- Art 243 garantiza medio día cada mes a la mujer para llevar a su hijo al pediatra, durante el primer año.

Aparte de los anteriores, el artículo 54 establece una licencia remunerada de dos días laborables para los varones trabajadores cuya esposa o “compañera debidamente registrada en la empresa” haya tenido un hijo. Esto es lo más cerca que el código llega de una consideración de las responsabilidades paternas en el cuidado de los hijos.

El Código de Trabajo considera la crianza como una obligación específica de las mujeres. La norma pretende apoyar a las mujeres para que realicen eficazmente tanto sus obligaciones laborales como las de crianza. En cambio no considera que los hombres deban asumir parte de estos deberes y por tanto no ve necesario tomar medidas para garantizar que lo hagan sin sufrir represalias de la empresa. Tampoco el código realiza exigencias específicas a las empresas en términos de servicios de apoyo a la maternidad/ paternidad, como guarderías, flexibilidad horaria, o la inclusión en la negociación colectiva de las cuestiones relativas a igualdad de género.

La batería de disposiciones legales citadas implica sin duda importantes logros pero presentan evidentes limitaciones como instrumento para garantizar a las familias la adecuada conciliación de la vida familiar y laboral. No menos importante es que el disfrute efectivo de los derechos viene dificultado por la vulnerabilidad de las trabajadoras, la escasa fuerza de los sindicatos y el desconocimiento de la ley.

3.3. Unirse al sindicato: el derecho que garantiza derechos

El ejercicio efectivo de los derechos reconocidos viene determinado por su conocimiento efectivo y por la capacidad personal y colectiva de hacerlos valer por parte del personal ante la empresa. De hecho históricamente los avances significativos en la legislación laboral son una respuesta a la presión organizada de la clase trabajadora, combinada con la presión política y el efecto de arrastre de los acuerdos laborales alcanzados en las empresas punteras. Este tipo de procesos dependen de la constitución de un sindicalismo fuerte; que se tenga en cuenta las necesidades de las mujeres va a depender de hasta qué punto ellas estén adecuadamente representadas en los sindicatos.

La OIT considera que el derecho efectivo a la representación colectiva es una dimensión esencial del empleo digno. En la República Dominicana la situación del sindicalismo es en general débil. Los poderosos sindicatos de trabajadores de los años ochenta han desaparecido o están disminuidos; los sindicatos existentes tienen una capacidad de presión limitada y una base social reducida. A nivel nacional el Decreto 1019 de 1983 creó la Comisión Nacional de Empleo, un órgano tripartito (empresas, sindicatos, gobierno) de concertación. En el marco del Sistema Dominicano de Seguridad Social se ha creado el denominado Consejo Nacional de la Seguridad Social, en el que participan tanto ministerios y agencias del gobierno, como representantes de diversos grupos de interés en el sector salud (médicos, enfermeros, discapacitados, etc.) como representantes de los empleadores y de los trabajadores. En realidad el peso de los sindicatos y, en general, de los representantes de los trabajadores en estos órganos es muy débil, por lo que su capacidad efectiva de incidencia en las políticas públicas es casi nula⁴⁵.

A nivel de las empresas el ejercicio de los derechos sindicales está también seriamente comprometido. Según varios estudios que recopila la ODH (2010), centrados en el feminizado sector de las zonas francas, las empresas se resisten a los sindicatos y a la negociación colectiva, se viola la libertad sindical, son comunes las *listas negras* de trabajadores que se han organizado que circulan entre los empresarios, y existe un miedo real entre los trabajadores y trabajadoras a ser despedidas si se organizan sindicalmente, todo ello en un contexto de irrespeto de la legislación laboral: despidos de embarazadas, dificultad para el pago de prestaciones, presión para trabajar horas extras, etc. La escasa conciencia organizativa de la población trabajadora, las prácticas de sindicalismo amarillo (sindicatos creados por la propia empresa) y la desconfianza hacia líderes sindicales poco escrupulosos completan un paisaje poco halagüeño para la garantía de los derechos laborales y de sindicalización.

La medida cuantitativa de la sindicalización efectiva de la población trabajadora puede hacerse a través de la ENFT; pero sólo para los asalariados públicos y privados. Quedan fuera del análisis los trabajadores por cuenta propia, las empleadas domésticas y las ayudas familiares. Este grupo supone el la mitad de la población ocupada; es importante señalar que, aunque se trata en general de trabajadores absolutamente ajenos a cualquier organización sindical, algunos sectores concretos de estos trabajadores independientes – numéricamente muy importantes - han constituido lo que son hoy los sindicatos más poderosos del país, notoriamente los sindicatos choferiles⁴⁶.

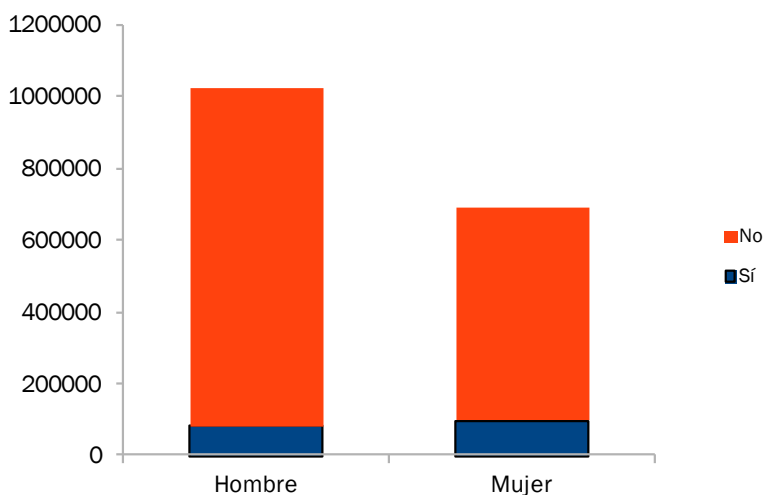
Remitiéndonos al sector de los asalariados la ENFT estima que el 10.3% de los asalariados públicos o privados pertenece a un sindicato u organización colectiva. La afiliación es más común entre mujeres que entre los hombres. De hecho, en números absolutos la mayoría de las personas asalariadas afiliadas son mujeres: 95,589 mujeres por 80,783 hombres.

⁴⁵ Más allá de las investigaciones históricas no hemos encontrado estudios actuales que den una visión de la situación general del sindicalismo dominicano. Hay que describir las organizaciones, los sectores y las empresas donde están implantados, la naturaleza del sindicalismo entre los trabajadores por cuenta propia – profesionales o no -, su relación con las asociaciones profesionales, los movimientos sociales, la cooperación internacional y los partidos políticos, sus referencias y apoyos internacionales, sus plataformas reivindicativas, su papel en los espacios de concertación social, su dinámica movilizadora, la participación de las mujeres en la organización, la asunción de los planteamientos de igualdad de género en la teoría y en la práctica sindical, el impacto de la crisis económica de algunos subsectores concretos, las luchas sindicales recientes más significativas, etc.

⁴⁶ En los sindicatos del sector del transporte – formado por trabajadores independientes y trabajadores contratados por aquellos - apenas participan las mujeres.

Gráfico 29

REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de la población asalariada por condición de afiliación sindical, según el sexo, 2010

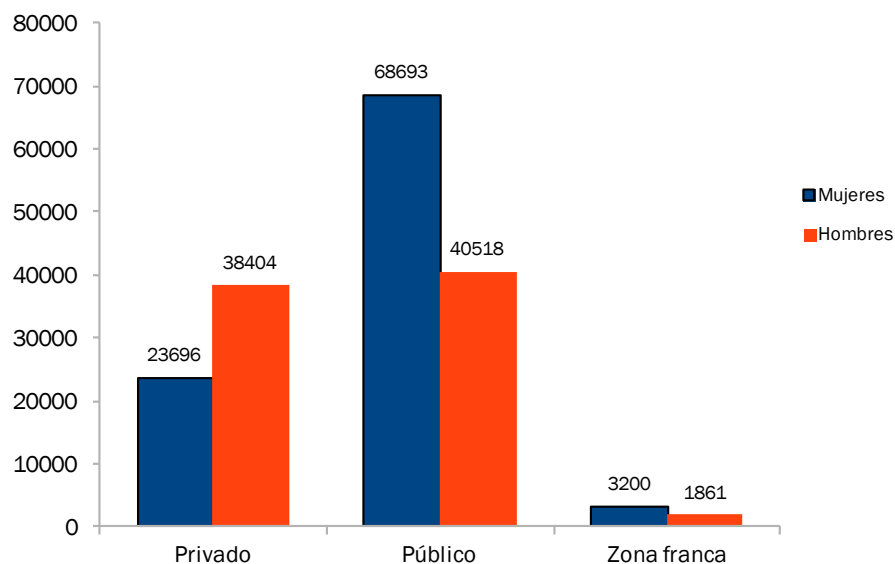


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

El sector público es el que presenta mayores niveles de afiliación (22.6% de los asalariados). Según la ENFT las mujeres asalariadas afiliadas en el sector público se acercan a casi un tercio del total (29.2%). En la zona franca la prevalencia de la afiliación entre las mujeres es levemente mayor que la de los varones; en el resto del sector privado es similar a la de los hombres. En términos absolutos la afiliación femenina solo es superior - y de forma muy evidente - en el sector público.

Gráfico 30

REPÚBLICA DOMINICANA: Personas asalariadas afiliadas a un sindicato u organización colectiva por sexo, según tipo de empresa, 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

Parece comprobarse que el sector público facilita claramente las oportunidades de ejercer el derecho a la sindicalización de los y las trabajadoras. Igualmente parece claro que esta oportunidad es especialmente aprovechada por las mujeres.

4. Del desempleo al subempleo: el tiempo de trabajo de hombres y mujeres en la RD

Hasta aquí hemos venido analizando las situaciones de empleo y desempleo de hombres y mujeres de forma comparada. Hemos abordado igualmente la cuestión del empleo informal y, al estudiar algunas dimensiones de la protección social y de los derechos laborales, hemos constatado las diversas modalidades de protección a las que acceden hombres y mujeres. Con las breves consideraciones sobre el derecho a la sindicación hemos completado las cuatro dimensiones de lo que la OIT conoce como *trabajo decente*. Es necesario sin embargo explorar otra de las características que define a las economías dependientes: el subempleo.

La incapacidad para generar empleo se manifiesta no solo en el surgimiento del empleo informal – esencialmente urbano – sino en la explosión del subempleo. La OIT ha concretado la medición del subempleo en la cuantificación de aquellas situaciones de empleo (personas ocupadas) que sin embargo se acompañan de un deseo no satisfecho de trabajar más horas. Nótese que, para estar empleado, a la Encuesta de Fuerza de Trabajo (siguiendo recomendaciones internacionales) le basta con que el o la entrevistada haya trabajado al menos una hora en la semana anterior a la entrevista. Se sobreentiende que el deseo de trabajar más horas, entre las personas que trabajan por debajo del tiempo habitual de trabajo, está ligado a la insuficiencia de dicho empleo para la satisfacción de sus necesidades.

El subempleo

El concepto de *subempleo*, fijado en la 16ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIES), hace referencia a la subutilización de las capacidades productivas de la población ocupada. En tanto que reflejo de un modelo económico y de un mercado laboral deficiente que no crea suficiente oferta de trabajo, la medición del subempleo se ha concretado en la medición de la insatisfacción de los trabajadores con el número de horas de trabajo que realizan. Se trata de trabajadores que deseando trabajar más horas y estando disponible para hacerlo, se ven constreñidos a realizar un número reducido de horas de trabajo.

La ENFT distingue entre el subempleo visible y el subempleo invisible: el primero correspondería con las personas que tienen una jornada de trabajo inferior a la establecida para su sector por razones ajenas a su voluntad y que desearían trabajar más horas; y el subempleo invisible a las personas que *“habiendo trabajado la semana anterior a la encuesta con una jornada igual o superior a la establecida recibieron un ingreso inferior al mínimo admitido según la actividad”*.

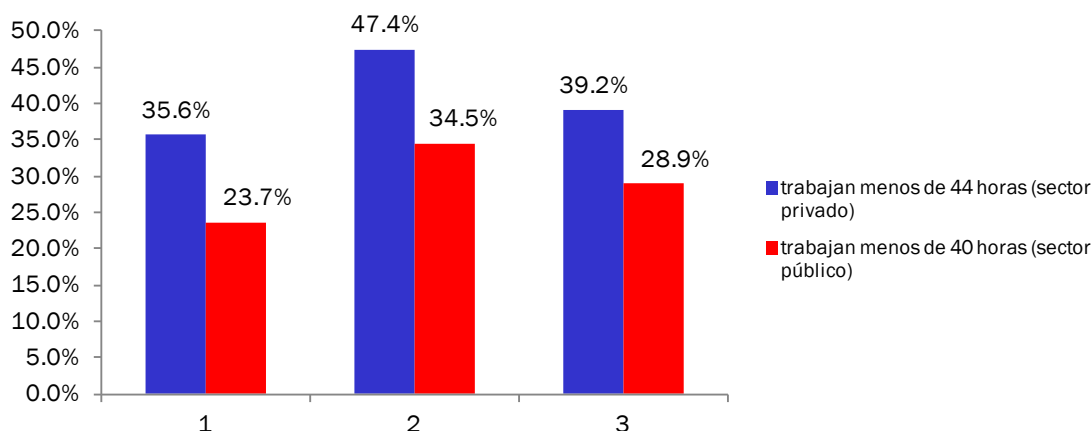
La citada resolución de la 16ª CIES concibe el *subempleo oculto* como una dimensión del *empleo inadecuado*. La resolución aplica una perspectiva amplia para recoger una serie de características del empleo “que afectan a las aptitudes y bienestar de los trabajadores”. Entre ellas el no dar uso pleno a las propias competencias profesionales, horarios de trabajo excesivos, ingresos insuficientes, largos desplazamientos al lugar de trabajo, riesgos de salud y seguridad, y malas condiciones de empleo en general. La resolución reconoce la dificultad para operativizar el concepto, pero propone a los países la medición de tres dimensiones: el empleo inadecuado en relación con las competencias profesionales, el empleo inadecuado en relación con los ingresos, y el empleo inadecuado en relación con los horarios de trabajo excesivos.

La población ocupada declara una media de 40.8 horas trabajadas a la semana. Las mujeres declaran una jornada media de 37.7 horas. Estas medias esconden sin embargo grandes desigualdades en la jornada laboral: muchas personas trabajan claramente por debajo de las 40 horas establecidas como referente en el sector público y de las 44 horas en el sector privado.

El 47.4% de las mujeres que trabajan en el sector privado (zona franca incluida) trabajan por debajo de las 44 horas. Entre los hombres el porcentaje sigue siendo alto pero se queda en el 35.6%, más de diez puntos porcentuales por debajo. En el sector público la situación no es tan extrema pero sigue siendo común trabajar por debajo de las 40 horas estipuladas: el 34.5% de las mujeres del sector trabajan menos de 40 horas lo que ocurre con el 23.7% de los hombres.

Gráfico 31

REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de los ocupados que trabajan menos horas de las habituales, por sexo, 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

La Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo también constata que tercera parte de la población ocupada del país (34.8%) desearía trabajar más horas de las que trabaja (35.3% de los hombres y 33.7% de las mujeres). Entre quienes trabajan menos de 40 horas a la semana (40 horas en el sector público o 44 en el sector privado) el porcentaje de los que quieren trabajar más horas⁴⁷ alcanza el 45.8%, un poco más alto en los varones (47.6%) que en las mujeres (43.4%). La encuesta también calcula que un tercio de quienes dicen desear trabajar más horas ha buscado un empleo adicional en la semana anterior a la entrevista.

Un análisis por categoría ocupacional nos muestra que el deseo de trabajar más horas se concentra precisamente en los trabajadores de los sectores de mayor informalidad.

Cuadro 27

REPÚBLICA DOMINICANA: Ocupados que declaran tener interés en trabajar más horas, según categoría ocupacional, 2010

Categoría ocupación	Desea trabajar más horas				
	Sí	No	Total	% Vertical	% Horizontal
Total	1,304,951	2,450,208	3,755,159	100.00%	34.80%
Empleado u obrero del gobierno general	140,313	284,546	424,859	10.80%	33.00%
Empleado u obrero de empresas públicas	14,864	44,174	59,038	1.10%	25.20%
Empleado u obrero de empresas privadas	350,382	876,993	1,227,375	26.90%	28.50%
Trabajador por cuenta propia profesional	14,906	34,296	49,202	1.10%	30.30%
Trabajador por cuenta propia no profesional	662,407	8,999,514	1,561,921	50.80%	42.40%
Patrón de empresas no constituidas en sociedad	29,509	116,144	145,653	2.30%	20.30%
Ayudante familiar o no familiar no remunerado	13,881	70,429	84,310	1.10%	16.50%
Servicio doméstico	78,689	124,112	202,801	6.00%	38.80%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

El 42.4% de los y las trabajadoras por cuenta propia no profesionales desean trabajar más horas. De igual forma el 38.8% de las personas que trabajan en el servicio doméstico desean trabajar más horas. En todas las categorías, excepto patronos y ayuda familiar, más de una cuarta parte de los trabajadores y trabajadoras desean trabajar más horas.

Si atendiendo a la definición de la ENFT sobre el *subempleo visible*, nos circunscribimos en exclusiva a quienes trabajan por debajo del número de horas semanales normales, entonces los datos se extreman.

⁴⁷ Propiamente sería la tasa de subempleo tal como se puede calcular a partir de los datos de la ENFT.

En el sector del servicio doméstico la demanda de más horas de trabajo sube hasta el 57.5% del total de los empleados y empleadas del sector que trabajan por debajo de las 44 horas semanales. En la misma situación están la mitad de los cuentapropistas no profesionales. Nótese que este subgrupo acumula el 62.5% del subempleo⁴⁸ del país.

Cuadro 28
REPÚBLICA DOMINICANA: Subempleados según categoría ocupacional, 2010

Categoría ocupación	Desea trabajar más horas			
	Sí	No	Total	% Vertical
Total	653,936	77,354	1,427,390	100.00%
Empleado u obrero del gobierno general	60,385	72,799	133,184	9.23%
Empleado u obrero de empresas públicas	2,324	4,450	6,774	0.36%
Empleado u obrero de empresas privadas	100,437	155,016	255,453	15.36%
Trabajador por cuenta propia profesional	8,789	13,808	22,597	1.34%
Trabajador por cuenta propia no profesional	408,785	401,064	809,849	62.51%
Patrón de empresas no constituidas en sociedad	11,833	28,112	39,945	1.81%
Ayudante familiar o no familiar no remunerado	11,746	61,560	73,306	1.80%
Servicio doméstico	49,637	36,645	86,282	7.59%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

Atendiendo a las ramas de actividad se observa que los sectores donde los trabajadores que hacen pocas horas demandan explícitamente trabajar más horas son la construcción, el servicio doméstico y el transporte y actividades relacionadas. Se trata de sectores con un alto componente de informalidad y en el que la fluctuante demanda de horas de trabajo adicionales mantiene a los y las trabajadoras en permanente estado de dependencia. Sin embargo, estos sectores no son los que concentran la mayoría del subempleo dominicano. De hecho, las tres cuartas partes de los subempleados están en el sector “resto de servicios”, en el sector de comercio y hostelería y en el sector agropecuario.

Cuadro 29
REPÚBLICA DOMINICANA: Subempleados por rama de actividad, 2010

Rama de actividad	Desea trabajar más horas				
	Sí	No	Total	% Vertical	% Horizontal
Total	653,936	773,454	1,427,390	100.00%	45.80%
Industria y minería	39,521	50,454	89,975	6.00%	43.90%
Industria textil	6,076	9,950	16,026	0.90%	37.90%
Construcción	54,932	31,678	86,610	8.40%	63.40%
Serv. Financieros e inmobiliarios	10,875	22,774	33,649	1.70%	32.30%
Transporte y actividades relacionadas	39,719	30,026	69,745	6.10%	56.90%
Comercio y hostelería	164,279	227,805	392,084	25.10%	41.90%
Servicio doméstico	49,743	36,669	86,412	7.60%	57.60%
Resto servicios y Admon pública	174,914	209,781	384,695	26.70%	45.50%
Agropecuaria	119,953	164,267	284,220	18.30%	42.20%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

Es entonces el peso numérico de estos subsectores y del servicio doméstico lo que explica que finalmente las mujeres muestren un mayor nivel de subempleo visible. En conjunto podemos calcular que, en el año 2010 el 16.3% de los varones ocupados y el 19.4% de las mujeres ocupadas estaban en situación de subempleo visible.

⁴⁸Una medida más exacta del subempleo debería considerar si los entrevistados están dispuestos a cambiar de empleo o a aumentar las horas de trabajo en un plazo razonable. Pero la ENFT no informa al respecto.

En cuanto a las razones por las que las personas trabajan menos de las 40 horas semanales (o 44) hay cinco que explican el 95% de los casos.

Cuadro 30
REPÚBLICA DOMINICANA: Razones para trabajar menos de 40 horas en el sector público y menos de 44 en el sector privado, 2010

Razones	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Su jornada es de menos de 40 horas	47.50%	53.30%	49.90%
Solo encontró trabajo a tiempo parcial	9.60%	11.00%	10.20%
Período de poca actividad	29.80%	17.30%	24.60%
Disputa laboral (huelga)	0.00%	0.00%	0.00%
Razones de salud	2.10%	0.60%	1.50%
Por razones de estudio	7.40%	5.40%	6.50%
Ocupado con quehaceres domésticos	0.10%	8.20%	3.50%
Por razones personales	1.10%	2.70%	1.80%
No consigue trabajo	1.60%	1.00%	1.30%
Por lluvia o mal tiempo	0.60%	0.10%	0.40%
Otra	0.30%	0.30%	0.30%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

La mitad de los entrevistados aluden a que el horario establecido en su empleo es inferior a dicho límite; en este subgrupo casi el 43% del total desearía trabajar más horas – por igual hombres y mujeres -. Una cuarta parte de los entrevistados explican su horario reducido como efecto de un período de poca actividad. Aquí se ve como la coyuntura económica afecta claramente las posibilidades de desarrollar una jornada adecuada. Esta situación de subempleo motivada por la poca actividad de la empresa (o pocas oportunidades del trabajador independiente) es más común entre los hombres (el 29.8% de ellos) que entre las mujeres (el 17.3% de ellas). Este subgrupo tiene una clara vocación de trabajar más horas – aún más los varones -: el 63.5% de estas personas dice estar interesado o interesada en trabajar más horas de las que trabaja.

El tercer motivo en importancia alegado para trabajar menos horas de las habituales es haber encontrado un trabajo a tiempo parcial; no todos en este grupo desean necesariamente un horario más amplio: el 50.4 % dice desearlo, sin que se observen diferencias apreciables entre hombres y mujeres.

El cuarto motivo para trabajar pocas horas son los estudios, causa alegada por el 9.5% de los varones que trabajan menos de 40 horas y el 5.4% de las mujeres en la misma situación. Este colectivo muestra muy poco interés en aumentar sus horas de trabajo – aunque las mujeres son notoriamente más propensas a hacerlo que los hombres -. Sin duda ello se debe a que compatibilizar estudios y trabajo es más fácil con horarios reducidos.

Una última razón ampliamente citada para no trabajar el horario normal son las responsabilidades en el hogar, razón alegada casi exclusivamente por las mujeres. Este colectivo está más dispuesto que el estudiantil a aumentar sus horas de trabajo aunque su propensión es en general baja: el 23.9% de quienes alegaron esta razón para tener un horario reducido estarían interesados en aumentar su horario.

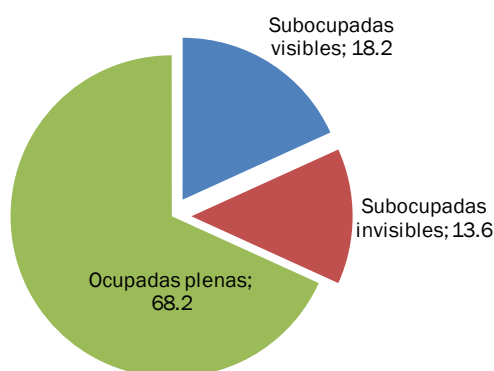
Por otro lado el deseo de trabajar más horas está asociado con trabajar menos horas en la ocupación principal. Entre los que desean trabajar más horas la media de horas de trabajo actual es de 37.5. Entre quienes no desean trabajar más horas la media en horas de su jornada semanal sube a 42.5.

Es decir, existe una evidente demanda de más tiempo de trabajo entre la población ocupada en general, especialmente intensa entre las personas que trabajan menos horas y aparece con fuerza entre quienes trabajan en el sector privado. También se manifiesta con más fuerza entre las mujeres que entre los hombres tanto en el sector privado como en el público.

Hasta aquí hemos descrito la naturaleza del subempleo visible en el mercado de trabajo dominicano. El *subempleo invisible*, el que se define por un ingreso inferior al mínimo admitido, tiene un peso equivalente al subempleo visible. Según la ODH (2010) en abril del 2008 un 12.1% de los ocupados eran subempleados invisibles, que sumados al 14.8% de subempleados visibles calculados para ese momento hace un total del 26.9% de los subocupados.

Entre las mujeres el porcentaje de subempleadas alcanzaba, en promedio, para el 2004 -2008 el 32%, y entre los varones el 27%. El subempleo femenino se compone mayoritariamente de subempleo visible (18.2% de las ocupadas).

Gráfico 32
REPÚBLICA DOMINICANA: Composición porcentual de las mujeres ocupadas, según situación de subempleo, 2008



Fuente: Elaboración propia a partir de Oficina de Desarrollo Humano (2010)

Finalmente, la ODH advierte que en el período 2004 – 2008 el peso del subempleo en su conjunto se había incrementado en tres puntos porcentuales, probablemente como impacto de la crisis financiera y económica.

La otra cara del subempleo es la sobreexplotación de los y las trabajadoras en jornadas que se alargan hasta los límites biológicos del ser humano⁴⁹. Con mucha anterioridad, Isis Duarte señalaba, para la realidad del empleo informal en los barrios del Santo Domingo en los últimos años de la década del 70, que el subempleo convive de forma combinada con el sobre trabajo⁵⁰.

La realidad actual parece confirmar la temprana tesis de la socióloga dominicana. Sin embargo subempleo y sobre explotación parecen afectar de forma distinta a hombres y mujeres: ya vimos que las mujeres presentan más prevalencia del subempleo y, en general de jornadas exiguas; los hombres en cambio presentan más prevalencia de jornadas extensas.

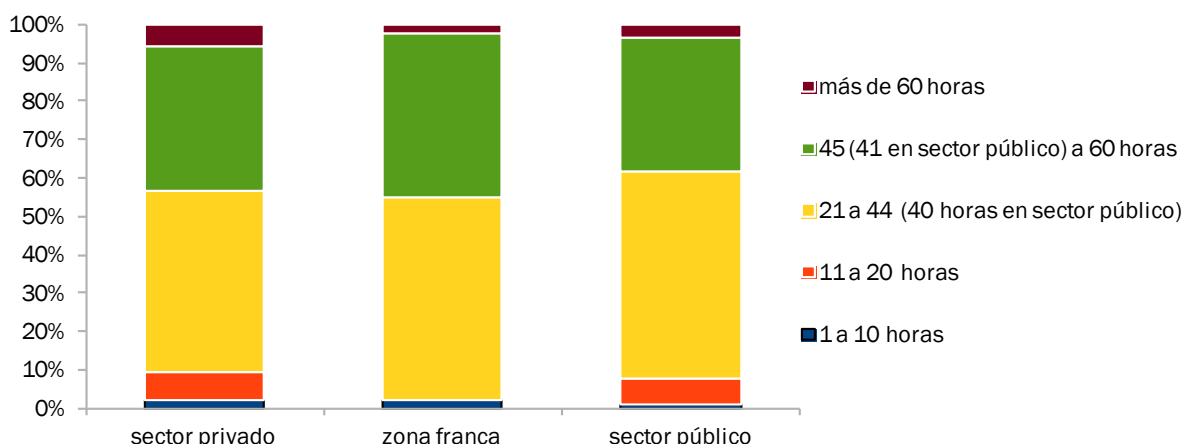
En el cuadro siguiente se muestra la distribución de la población *masculina* ocupada según la duración de la jornada semanal.

⁴⁹ No es aplicable aquí el concepto de *empleo inadecuado por horarios de trabajo excesivos* tal como lo concibe la OIT dado que no se toma en cuenta la voluntad de las personas de trabajar menos horas o la búsqueda efectiva de un empleo con menos horas de trabajo. Sólo se analiza el hecho concreto de la existencia de jornadas laborales semanales extensas.

⁵⁰ “El problema de esta fuerza de trabajo no es solo la subocupación, como se destaca usualmente, sino también que, para lograr una reproducción parcial de su fuerza de trabajo, tienen que invertir una gran cantidad de recursos - horas los días que trabajan”. Duarte (1980).

Gráfico 33

REPÚBLICA DOMINICANA: Composición porcentual de los hombres ocupados según la duración de su jornada semanal, 2010

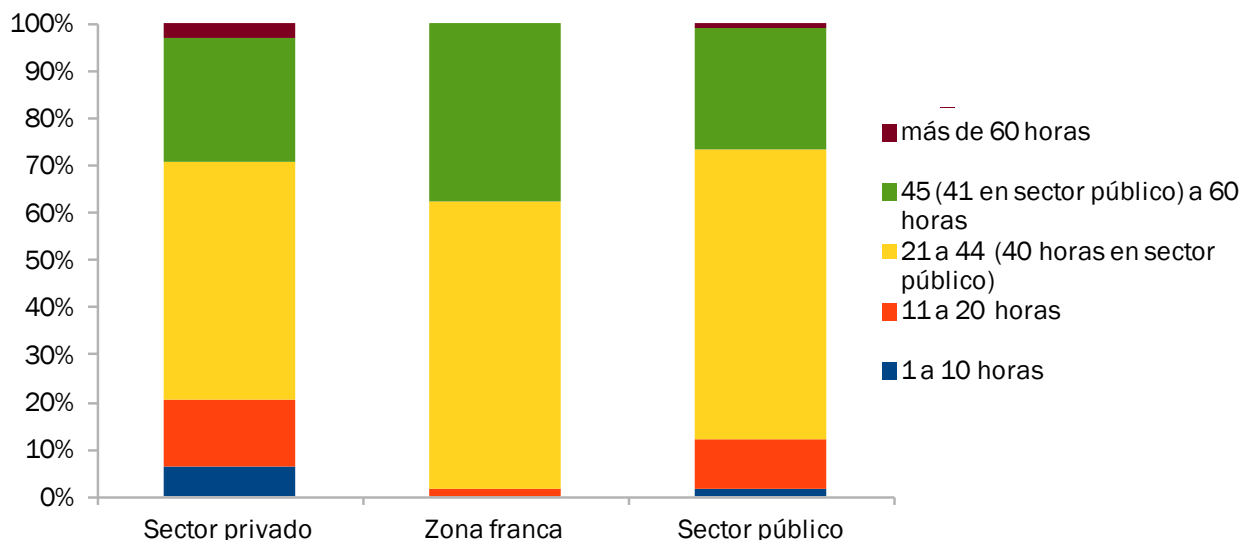


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENFT.

En el caso de los varones, quienes trabajan menos de 21 horas no llegan al 10% en ninguno de los subsectores considerados (público, zona franca, resto privado). Sin embargo las jornadas por encima de las 40 horas (44 en el sector privado) están generalizadas, especialmente en la zona franca y, en general, en el sector privado, donde este tipo de intensidad afecta a más del 40% de los ocupados.

Gráfico 34

REPÚBLICA DOMINICANA: Composición porcentual de las mujeres ocupadas según la duración de su jornada semanal, 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

En el caso de las mujeres las jornadas altamente intensivas en horas de trabajo remunerado son algo menos comunes que en los hombres. Son especialmente comunes en la Zona Franca donde cerca del 40% de las trabajadoras superan las 44 horas semanales de trabajo. Las mujeres que trabajan veinte horas semanales o menos en el sector privado (excepto en la zona franca), alcanzan a una de cada cinco ocupadas. En el sector público las que trabajan menos de 20 horas superan el 10% del total. En todos los subsectores las mujeres están más afectadas que los hombres por empleos con insuficiencia de horas.

Por tanto puede afirmarse que la problemática de las mujeres en relación con el tiempo de trabajo está más bien en el subempleo y la problemática de los hombres en el exceso de horas de trabajo.

5. La remuneración del trabajo de las mujeres

Hemos descrito hasta aquí las dificultades de las mujeres para acceder al empleo en la República Dominicana. También hemos repasado las características de los empleos de las mujeres, tanto en lo relativo a segregación ocupacional y sectorial, tiempo de trabajo, condiciones de la contratación, acceso a derechos, etc. La descripción del panorama del trabajo remunerado femenino en la República Dominicana no estaría completa sin embargo sin un análisis de los ingresos que hombres y mujeres devengan por su trabajo.

No nos interesa aquí un estudio más amplio sobre las fuentes de ingresos de hombres y mujeres pero debe anotarse que dicha aproximación es de mucho interés desde un punto de vista de género. La encuesta de Fuerza de Trabajo ya muestra diferencias sustantivas entre hombres y mujeres en cuanto al origen de los ingresos tales como los ingresos del exterior (remesas), las ayudas gubernamentales, los pagos recibidos para el transporte o pagos recibidos en alimentos. Un estudio en profundidad de la Encuesta de Ingresos y Gastos en los Hogares de la ONE ofrecería amplia información de mucho interés para este tipo de análisis.

Por otro lado, muy pocos hombres y mujeres declaran tener una segunda ocupación; el 6.9% de los hombres y el 5.3% de las mujeres dicen estar en esta situación. Probablemente la ENFT subestima la extensión del pluriempleo, pues la ENIHG calcula, para el 2007, un 12% de ocupados con un segundo empleo. Entre los trabajadores del sector público y entre los hombres y mujeres “patrones no constituidos en sociedad” uno de cada cinco tendría un segundo empleo.

En este informe sin embargo vamos a centrar nuestro análisis en el ingreso devengado por la ocupación principal, que es la situación claramente mayoritaria tanto en varones como en mujeres.

El ingreso medio de los hombres ocupados es claramente superior al de las mujeres. Los hombres ocupados que tienen ingresos ganan un promedio de 12,614 pesos mensuales en su ocupación principal. Las mujeres solo ganan un promedio de 10,668 pesos; esto representa apenas el 85% del salario de sus compañeros varones.

La brecha de ingresos entre hombres y mujeres es constante para todos los niveles educativos; solo se reduce significativamente entre los ocupados con formación universitaria. Entre las mujeres como entre los hombres el mayor nivel educativo está relacionado con ingresos medios superiores.

Cuadro 31

REPÚBLICA DOMINICANA: Ingreso medio en la ocupación principal de las personas ocupadas que reciben ingresos, por sexo según su nivel de estudios, 2010

Nivel de estudios	Sexo	
	Hombres	Mujeres
Total	12,614	10,668
Ninguno	7,434	4,819
Primario	9,820	6,429
Secundario	12,242	8,132
Universitario	23,515	17,301
Post-Universitario	51,375	33,702

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

En el sector formal las diferencias en el ingreso medio entre sexos son claramente menores que en el sector informal. Esto es coherente con el hecho de que precisamente entre los trabajadores por cuenta propia, las empleadas de hogar y, solo un poco menos radicalmente, entre los asalariados del sector privado, las mujeres presentan un ingreso medio muy por debajo de sus homólogos masculinos. En cambio el sector público, tanto empresas públicas como gobierno en general, muestra un salario medio superior de las mujeres⁵¹.

Cuadro 32
REPÚBLICA DOMINICANA: Ingreso promedio en la ocupación principal de las personas ocupadas que reciben ingresos, por sexo, según grupo ocupacional, 2010

Grupo ocupacional	Sexo	
	Hombres	Mujeres
Total	12,614	10,668
Empleado u obrero del gobierno general	12,483	13,599
Empleado u obrero de empresas públicas	18,829	23,397
Empleado u obrero de empresas privadas	11,968	10,415
Trabajador por cuenta propia profesional	35,961	35,270
Trabajador por cuenta propia no profesional	10,344	7,582
Patrón de empresas no constituidas en sociedad	36,771	31,511
Ayudante familiar o no familiar no remunerado	-	-
Servicio doméstico	5,864	4,764

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

Estudios previos (ODH 2010) han demostrado que las diferencias en los ingresos medios entre hombres y mujeres a favor de los primeros son una constante en todos los grupos ocupacionales dominicanos, desde la gerencia hasta el trabajo no cualificado, pasando por los grupos técnicos y por los operarios calificados.

Las diferencias en el ingreso promedio entre hombres y mujeres se producen tanto en el ámbito urbano como en el rural. Pero en este último los niveles promedio de ingresos son claramente más bajos. Las mujeres de zonas rurales ingresan por término medio el 62.2% de lo que ingresan las mujeres de la zona urbana. Con respecto a los hombres, la brecha de ingreso de las mujeres en la zona rural es un poco inferior a la brecha en la zona urbana.

Estos cálculos, basados en el salario promedio, se ven afectados por el distinto número de horas que, como vimos, logran trabajar hombres y mujeres. Si calculamos el salario por hora trabajada evitamos el sesgo que produce el mayor subempleo visible de las mujeres las diferencias de género no desaparecen pero se acortan: el salario hora promedio de los hombres se sitúa en 69 pesos y el de las mujeres en 65.

Cuadro 33
REPÚBLICA DOMINICANA: Salario hora promedio de los ocupados con ingresos por sexo, según nivel de estudios, 2010.

Nivel de estudios	Sexo	
	Hombres	Mujeres
Total	69	66
Ninguno	42	32
Primario	54	41
Secundario	66	49
Universitario	129	103
Post-universitario	270	212

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

⁵¹ Probablemente en estas diferencias se manifiesta la diferente composición del trabajo público de hombres y mujeres. Las mujeres muestran una mayor concentración en la enseñanza, la salud, en los niveles profesionales y en el trabajo de oficina. Los varones en cambio destacan en seguridad y fuerzas armadas, conductores y algunas profesiones u oficios todavía muy masculinizadas (ingenierías, mecánica, construcción).

Hay que destacar que las diferencias entre hombres y mujeres en el salario medio por hora derivan en exclusiva del sector informal de la economía: es el sector informal el que parece penalizar el ingreso por hora de las mujeres.

Cuadro 34
REPÚBLICA DOMINICANA: Salario hora promedio de los ocupados con
ingresos por sexo, según formalidad de empleo, 2010

Tipo de empleo	Sexo	
	Hombres	Mujeres
Informal	62	49
Formal	78	79
Total	69	66

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

Las diferencias en el ingreso por hora entre hombres y mujeres por grupo ocupacional identifica a cuatro de ellos como esenciales en la perpetuación de las diferencias: las empresas del sector privado, el sector de los trabajadores por cuenta propia no profesionales y por supuesto, el empleo de hogar.

La comparación de los salarios medios y de los salarios medios por hora de hombres y mujeres puede darnos una idea de las dificultades de las mujeres para recibir igual salario por un mismo empleo, y de cómo estas dificultades se reducen o agudizan en determinados sectores. Pero quizás sea necesario poner en perspectiva el valor real de los ingresos de unos y otras, comparando su valor con una medida de referencia. Para este fin utilizaremos el salario mínimo oficial.

Dado que el salario mínimo es cambiante, debe antes que nada señalarse que su valor real, en la República Dominicana, está congelado desde el inicio de la década. En una comparación internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2011a) identifica solo dos países en Latinoamérica en los que el salario real mínimo estaba en 2010 por debajo del salario en el año 2000: El Salvador y República Dominicana.

En la misma línea de análisis, la ODH ha señalado que entre el año 2000 y el 2008 había bajado el valor real del salario mínimo establecido oficialmente para las grandes empresas. Aún así veremos que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras apenas llegan a este mínimo.

En la República Dominicana existe un amplio surtido de salarios mínimos oficiales⁵². El salario mínimo de las “empresas grandes⁵³” estaba fijado en octubre de 2010 en 9,905 pesos dominicanos (unos 258 dólares). Si tomamos como referencia este nivel de ingresos, el 60.4% de los trabajadores cobrarían un salario por debajo de este nivel. Entre las mujeres la situación es más alarmante pues el 67.3% de ellas cobran por debajo del salario mínimo oficial.

⁵² Los salarios mínimos están sectorizados; se utilizan para estimular el desarrollo de determinados sectores de actividad y determinadas zonas del país. En algunos sectores hay salarios mínimos por categoría laboral lo que le hace parecer más una suerte de marco regulador de los salarios del sector - en ausencia de convenios colectivos - que un verdadero salario mínimo.

⁵³ “(...) empresas industriales, comerciales o de servicios, cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, igualen o excedan de la cifra de Cuatro millones de pesos dominicanos”. Resolución No. 5/2011 Sobre Salario Mínimo Nacional para los trabajadores del sector Privado No Sectorizado.

Cuadro 35

REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de los trabajadores ocupados que reciben ingresos, por sexo, según las veces que ingresan el equivalente al salario mínimo* en su ocupación principal

Ingresos en veces el salario mínimo	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
< 1 SM	56.70%	67.30%	60.40%
1 < 1.5 SM	17.10%	11.80%	15.20%
1.5 < 2 SM	9.20%	6.70%	8.30%
2 < 3 SM	8.40%	7.60%	8.10%
> 3 SM	8.60%	6.60%	7.90%

* Salario mínimo de las empresas cuyas instalaciones o existencias iguallen o superen los cuatro millones de pesos dominicanos.
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

En una perspectiva temporal el porcentaje de personas ocupadas retribuidas que devengan un ingreso inferior al salario mínimo no ha dejado de crecer a lo largo de la década. La ODH (2010) señala que en el año 2000, utilizando como referencia el monto del salario mínimo para las empresas grandes del momento, el 44% de los ocupados con ingresos y el 54% de las mujeres ocupadas con ingresos, cobraba por debajo del salario mínimo. En el 2007 el porcentaje había subido al 57% y 67% respectivamente. Nuestros cálculos para el año 2010 muestran que esta negativa tendencia no se ha detenido.

El análisis del ingreso de las mujeres muestra una evidente discriminación con respecto a los varones. Y esta discriminación deriva, en concreto, de las diferencias de ingreso muy agudas que se dan entre ambos sexos en el sector informal y en las empresas privadas. Todo ello en un contexto general de bajos sueldos para hombres y mujeres.

6. El trabajo no remunerado de las mujeres

Una visión correcta de los procesos económicos y acorde con el paradigma de desarrollo humano, debe incluir el análisis de los procesos mercantiles y de los no mercantiles. Al fin y al cabo, el desarrollo económico (so pena de pecar de una mirada economicista y reduccionista) es el resultado de la combinación de ambos tipos de procesos. Sin embargo, la mayor parte de los análisis tiende a dejar fuera de su mirada la ingente cantidad de trabajo no remunerado que permite que las estructuras económicas funcionen. Se acaba considerando trabajo únicamente aquél que es remunerado (el *empleo*) y el resto queda opacado, por más que sin su realización sea imposible llevar a cabo los demás procesos socioeconómicos. Esta invisibilidad es, precisamente, lo que permite su utilización gratuita. De particular importancia dentro de esos trabajos no remunerados e invisibles, está todo lo relativo al *trabajo doméstico y de cuidados*⁵⁴, realizados de manera gratuita –o mal pagada cuando se externalizan– abrumadoramente por mujeres; y todo lo relativo a las actividades caracterizadas como *ayudas familiares*, realizadas en el seno de los hogares pero vinculadas a la esfera productiva –ya sea en el trabajo agrícola o en el sector servicios como pasa en el comercio– y donde las mujeres tienen también una fuerte presencia.

Se trata de dos ámbitos del trabajo productivo (pues productivo es sin duda en ambos casos) cuyas fronteras no están bien definidas, no tanto en la teoría como en la práctica:

⁵⁴ Por cuidados nos referimos a la gestión y mantenimiento cotidiano de la vida y la salud. En su mayor parte es en los hogares a través del trabajo no remunerado de las mujeres donde esto se garantiza diariamente, mediante el desarrollo de actividades de atención directa a personas en situación de dependencia –niños y niñas, personas envejecientes con problemas de salud y/o limitaciones en su movilidad y personas discapacitadas–, que a su vez exigen haber garantizado previamente lo que se denomina “prerrequisitos del cuidado”, comúnmente conocidos como tareas domésticas (preparación y cocinado de alimentos, limpieza, etc.)

- Son trabajos que se realizan en el marco del hogar.
- No se recibe remuneración a cambio del trabajo que se realiza.
- Y en ambos casos el producto o servicio es para uso propio – aunque en el caso de las *ayudas familiares* puede ser también para el mercado.

De hecho para las mujeres muchas veces hay una continuidad evidente entre una y otra tarea en su vida cotidiana. No obstante lo común es considerar separadamente ambos trabajos a tal punto que uno se incluye en la elaboración de la cuentas nacionales (la ayuda familiar) y el otro no.

En los puntos siguientes vamos a realizar un abordaje específico de estas dos formas de trabajo especialmente asociado a las mujeres a partir de los datos disponibles, intentando arrojar más luz sobre dos realidades poco conocidas y menos estudiadas en nuestro país.

6.1. El trabajo familiar no remunerado

El trabajo no pagado es una parte significativa de la fuerza laboral nacional. Como ocurre con todas las modalidades del trabajo atípico analizado más arriba, conceptualizar su contenido y medir su dimensión no resulta sencillo. Por lo demás, despierta el escaso interés de todo lo gratuito. La medida de este trabajo se realiza solo en parte a través de los instrumentos clásicos de medición; estos se orientan a captar la evolución del mercado de trabajo, dejando en la sombra, precisamente, la parte no mercantil de la producción o, para decirlo con más propiedad, la parte de la producción organizada fuera del control directo del capital y del Estado.

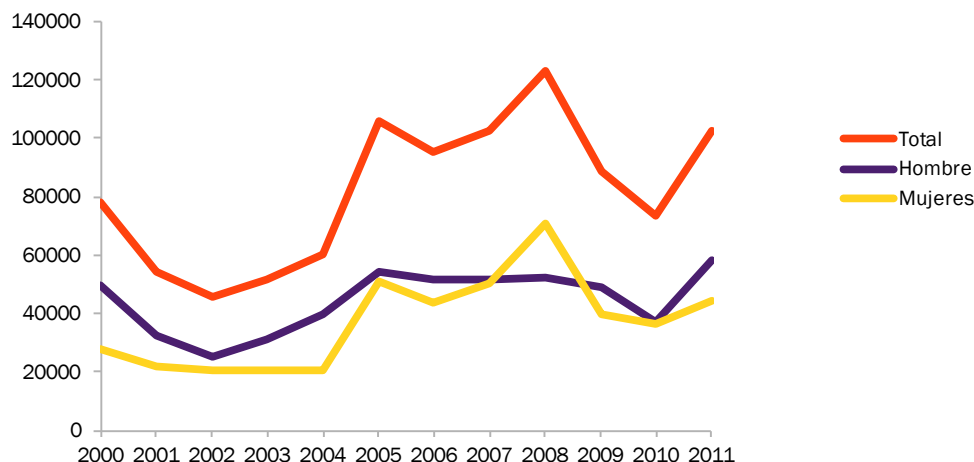
Desde hace tiempo se viene reconociendo la importancia de medir la aportación del trabajo familiar a la producción, aunque no siempre se ha sabido medir adecuadamente. En las economías periféricas amplios sectores sociales se vinculan con el trabajo en esta forma “atípica” que tiende a pensarse como una herencia o supervivencia de las formas familiares de producción de antaño, especialmente las campesinas.

La ENFT calcula el número de las personas que califica de “ayudas familiares no remuneradas” en un total de 84,513 personas en el año 2010. De ellas, el 28.3% trabajaba en la rama de actividad de “Agricultura, ganadería, caza y actividades conexas”. Es decir, el sector agropecuario tiene un peso indudable entre los trabajadores familiares, pero la mayoría de las personas que trabajaban como tales no lo hacen en ese sector.

Una visión histórica de la evolución de este tipo de empleo no remunerado, o remunerado en términos de ingresos para el hogar pero no directamente para el individuo, muestra que, lejos de ser una rémora del pasado destinado a extinguirse, goza de extremada buena salud.

Gráfico 35

REPÚBLICA DOMINICANA: Cantidad de ocupados familiares no remunerados por sexo, 2000-2011



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

Desde el año 2002 hasta el 2008 la progresión del número de ocupados en esta modalidad de empleo es notoria. Aunque el número se reduce los dos años siguientes, en el primer trimestre del año 2011 parece retomar la senda ascendente. No obstante estas tendencias, en términos porcentuales este tipo de empleo se ha movido siempre por debajo del 3% del total de los ocupados.

La mera observación, en el gráfico anterior, de la tendencia del indicador en la última década muestra lo estrechamente ligados que están los cambios en el monto total de trabajadores familiares no asalariados con la evolución del número de mujeres en este colectivo. Pese a ello, las mujeres no son mayoría en el empleo familiar dominicano. Suponen la mitad del empleo familiar no remunerado, lo que es mucho dado que solo son el 35.6% del total del empleo.

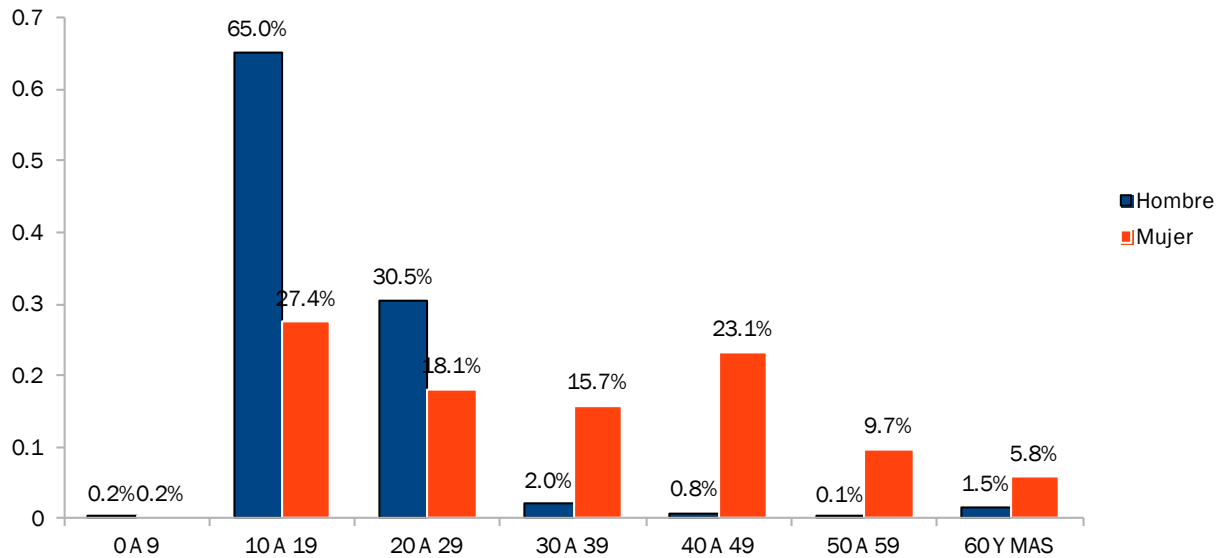
La participación de la mujer en el empleo familiar es muy desigual según la zona de residencia: en la zona rural las mujeres apenas son el 36,8% del total. En cambio, en la zona urbana llegan al 58,7% del total. Es en esta diferencia donde vemos el peso que aún tiene el mundo rural en la configuración de la naturaleza del trabajo familiar. Efectivamente, si excluimos del cálculo el sector agropecuario⁵⁵, la proporción de mujeres en el empleo familiar (59.7) se iguala con el dato para la zona urbana (58.7).

La composición etaria de las personas trabajadoras familiares muestra profundas diferencias por sexo. El 65% de los hombres que están en esta modalidad de empleo son menores de 20 años y, si ampliamos el rango hasta los menores de 30, tenemos al 95.5% de los varones trabajadores familiares. Es decir, el trabajo familiar no remunerado entre los varones está directamente asociado a una etapa etaria muy concreta, la primera juventud.

⁵⁵ “Los estudios sobre el medio rural en América Latina han puesto de relieve la importancia de las mujeres sobre todo en la agricultura familiar, y permiten identificar este fenómeno de combinación y solapamiento de actividades para el mercado y para el hogar. Ello da lugar a la particular subvaloración del trabajo de las mujeres que residen en establecimientos familiares en los que el límite entre “trabajo productivo” y “trabajo reproductivo” es especialmente dudoso” (Espino, 2011 siguiendo a Wood, 1997).

Gráfico 36

REPÚBLICA DOMINICANA: Composición porcentual del empleo familiar no remunerado por sexo, según tramo de edad decenal, año 2010



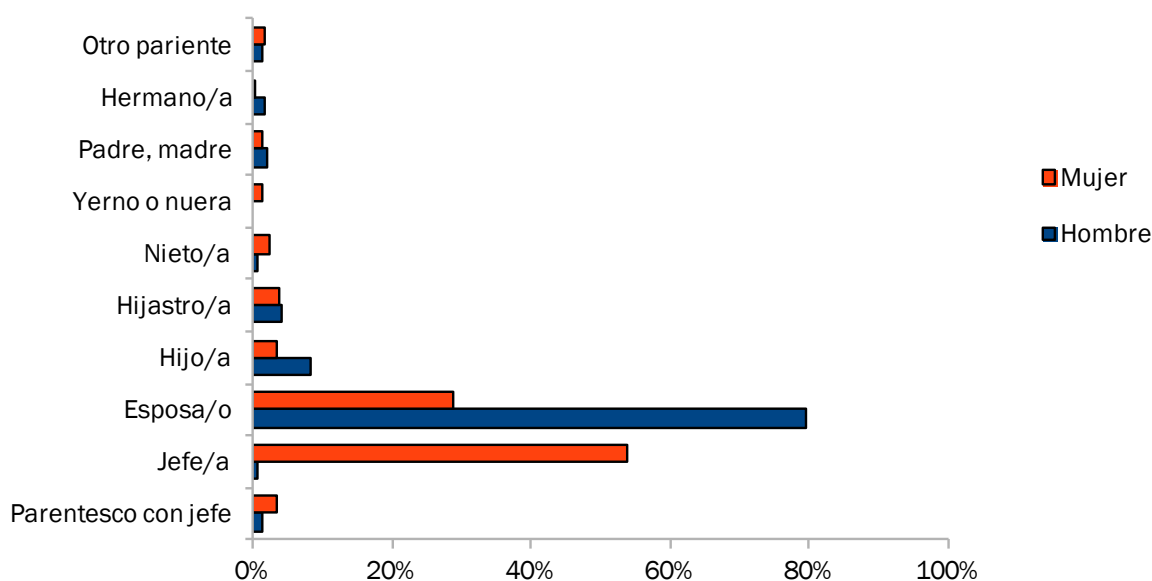
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

En cambio, entre las mujeres el trabajo familiar no remunerado está distribuido de forma equilibrada entre todos los grupos de edad. Por tanto, el trabajo familiar no remunerado es una constante en la vida de las mujeres y no una excepcionalidad asociada a la juventud, aunque sea en la primera juventud donde este tipo de trabajo tenga más peso en el conjunto del trabajo familiar de las mujeres.

Esta diferente estructura de edades tiene como consecuencia una diferente composición por estado civil de este tipo de ocupados: los varones que trabajan como ayuda familiar solteros son el 94.6% del total, mientras que las solteras son sólo el 35.6% de las mujeres en esta modalidad de empleo. En coherencia con lo anterior, se observa que los varones en esta modalidad de empleo son, en un 95.7% de los casos, hijos, hijastros, nietos o yernos del cabeza de familia. En el caso de las mujeres el 53.9% de las trabajadoras ayudantes familiares son esposas y solo el 35.3% son hijas, hijastras, nietas o nueras del cabeza de familia.

Gráfico 37

REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual del empleo familiar no remunerado por sexo, según parentesco con el jefe o jefa de hogar, año 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

Finalmente, es importante destacar que este tipo de trabajadores familiares presenta niveles de estudios equivalentes al del conjunto de la población ocupada. A diferencia del trabajo remunerado en el empleo de hogar (servicio doméstico) o del trabajo por cuenta ajena no profesional, en el trabajo familiar no pagado no hay una sobrerrepresentación de los trabajadores con menos nivel de estudios (estudios primarios o inferior). Ciertamente encontramos un menor peso, en comparación con el conjunto de la población ocupada, de las personas con nivel universitario pero, en general, el nivel de estudios es equivalente. De hecho, encontramos una ligera sobrerrepresentación de las personas con nivel de estudios medio en los y las trabajadoras familiares. En este asunto no hemos encontrado diferencias de género relevantes, salvo las que se ya se comentaron para el conjunto de la población ocupada.

85

6.2. El trabajo doméstico y de cuidados

El análisis del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado reviste especial importancia no sólo de cara a visibilizar su peso e importancia en el conjunto de la economía, sino también desde la constatación del nexo existente entre cuidados-desigualdad-exclusión; esto es, la constante retroalimentación entre la asunción de responsabilidades de cuidados por parte de las mujeres, la desigualdad en la distribución de trabajos y recursos entre hombres y mujeres y el riesgo de exclusión y pobreza. Encargarse de los cuidados en el hogar no sólo no genera derechos (ya que estos se articulan como prestaciones contributivas derivadas del trabajo asalariado), sino que impone serias limitaciones a la incorporación al mercado laboral de las mujeres. Y, como vimos en el apartado dedicado al empleo de hogar, asumir trabajos de cuidado de manera remunerada conlleva condiciones peculiares de vulnerabilidad.

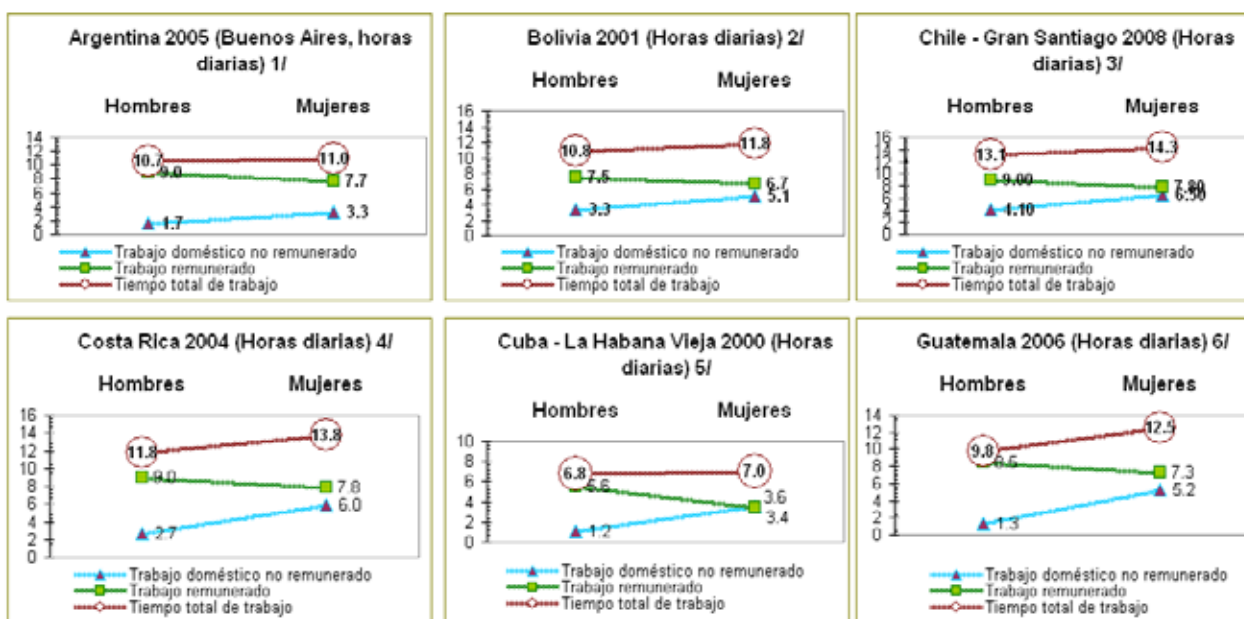
Resulta imposible comprender de manera adecuada las desiguales y muchas veces desventajosas formas de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en comparación con los hombres si se desconoce la magnitud y peso que el trabajo doméstico no remunerado tiene en la vida de las mismas, así como las limitaciones a la autonomía económica y el goce de una plena ciudadanía que la asunción de responsabilidades de cuidado les impone. En virtud de un desigual e injusto reparto social del conjunto de trabajos, los hombres apenas tienen presencia en la asunción de dicho tipo de tareas y el

Estado apenas asume ninguna responsabilidad en la provisión de cuidados. De ahí la importancia de contar con instrumentos adecuados para la medición de la distribución de los tiempos que hombres y mujeres dedican a los distintos tipos de trabajo (remunerados y no remunerados).

Contar con una medición apropiada del trabajo doméstico no remunerado permite evidenciar dos cuestiones fundamentales: la realidad de la mayor carga de trabajo que detentan las mujeres en total (si se suman sus horas de trabajo remunerado y no remunerado) y el desigual reparto entre hombres y mujeres de ambos tipos de trabajo: mientras que tradicionalmente, y sin que haya sufrido variaciones significativas en las últimas décadas, la carga total de trabajo de los varones proviene fundamentalmente del trabajo remunerado (el que da acceso a ingresos propios y a derechos), las mujeres han tenido históricamente una inserción laboral más débil (no sólo más reducida en cuanto a horas dedicadas -jornadas parciales- sino también directamente no-inserción) y el incremento progresivo en sus tasas de ocupación ha derivado en el fenómeno de la doble jornada o doble presencia. En el siguiente gráfico se puede observar la carga total de trabajo total según sexo, para una serie seleccionada de países de América Latina y el Caribe, diferenciando el trabajo remunerado del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Gráfico 38

Comparación entre la carga total de trabajo (remunerado y no remunerado), según sexo. Países seleccionados de América Latina y el Caribe, varios años



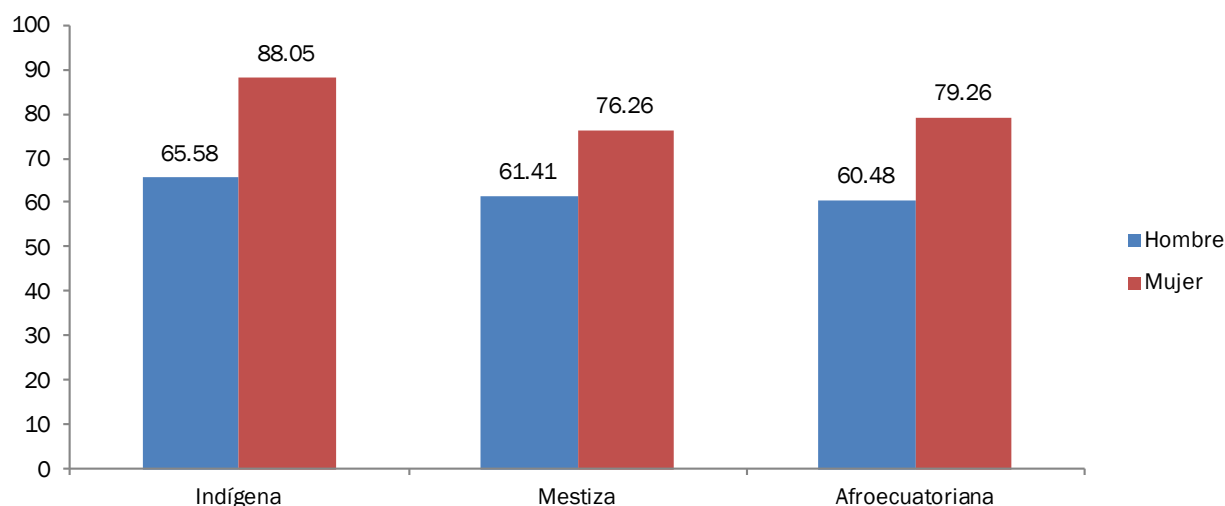
Fuente: Comisión Económica para Centro América Latina y el Caribe (CEPAL).

La visibilización de las brechas existentes entre hombres y mujeres en el número de horas dedicadas al trabajo remunerado y al no remunerado visibiliza tanto la existencia de una doble jornada de trabajo para las mujeres como el desigual reparto del trabajo doméstico no remunerado al interior de los hogares. Adicionalmente, quedan evidenciadas también las dificultades que las mujeres enfrentan para armonizar su participación en el mercado de trabajo con las obligaciones reproductivas, dificultades que no enfrentan los hombres puesto que, como se observa, apenas asumen trabajos domésticos y de cuidado.

El tipo de datos obtenidos en las encuestas del uso del tiempo permite también analizar las diferencias intra-mujeres, mostrando cómo la variable de género opera en conjunción con otras variables estructurales. Por ejemplo, en la Encuesta Nacional de uso del Tiempo llevada a cabo en Ecuador en 2007 quedaron de manifiesto las diferencias en la carga global de trabajo de las mujeres en función de su

etnia: las mujeres indígenas trabajaban un total de 88 horas semanales, las afroecuatorianas 79 horas y las mujeres mestizas 76 (Alba et al, 2007). La variable clase social es también una variable que arroja importantes diferencias: las mujeres de los quintiles más altos de ingresos dedican menos tiempo que las de los quintiles más bajos al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, fundamentalmente porque tienen acceso vía ingresos a la compra de este trabajo en el mercado. Lo que permanece más inmutable y sin apenas diferencias en función de la clase social o la etnia, es la fuerte brecha entre el tiempo que dedican hombres y mujeres al trabajo doméstico no remunerado.

Gráfico 39
Carga total de trabajo por sexo y etnia. Ecuador, 2007



Fuente: Alianza Bolivariana Estratégica para los Pueblos de Nuestra América, Alba et al, 2007.

Desgraciadamente, en República Dominicana no se cuenta con información detallada que permita analizar la distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado debido a que no se ha llevado a cabo nunca una encuesta de uso del tiempo en el país, que es el principal instrumento a través del cual se logran las mediciones necesarias.

Las encuestas de uso del tiempo

La recolección de encuestas de uso del tiempo viene impulsada a partir de que la Plataforma de Acción de Beijing propiciara la elaboración de “medios estadísticos apropiados para reconocer y hacer visible en toda su extensión el trabajo de la mujer y todas sus contribuciones a la economía nacional, incluso en el sector no remunerado y en el hogar” (punto 68.b) a través de “estudios periódicos sobre el uso del tiempo para medir cuantitativamente el trabajo no remunerado, incluyendo aquellas actividades realizadas en simultáneo con actividades remuneradas o con otras no remuneradas” (punto 206.g.i) para la elaboración de “cuentas satélites separadas, pero consistentes, con las cuentas nacionales” (pto. 206, f. iii).

En el contexto de América Latina y el Caribe es a través de las Conferencias Regionales de la Mujer donde ha quedado plasmado el acuerdo sobre la necesidad de avanzar en la producción de estas encuestas. El Consenso de Quito, adoptado durante la Décima Conferencia, adoptó dos acuerdos directamente relacionados con la temática:

XIV) Adoptar medidas en todas las esferas de la vida democrática institucional y, en particular, en los ámbitos económico y social, incluidas medidas legislativas y reformas institucionales, para garantizar el reconocimiento del trabajo no remunerado y su aporte al bienestar de las familias y al desarrollo económico de los países, y promover su inclusión en las cuentas nacionales;

XXIII) Desarrollar instrumentos de medición periódica del trabajo no remunerado que realizan las mujeres y hombres, especialmente encuestas de uso del tiempo para hacerlo visible y reconocer su valor, incorporar sus resultados al sistema de cuentas nacionales y diseñar políticas económicas y sociales en consecuencia.

Por otro lado, el Grupo de Trabajo de Estadísticas de Género (GTEG) de la Conferencia Estadística de las Américas (CEA) de la CEPAL ha venido trabajando intensamente en la elaboración de directrices conceptuales y metodológicas para la realización de encuestas de uso del tiempo, así como en el desarrollo de una Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo (CAUTAL) que permita armonizar la recogida de datos en los países de la región y obtener así estadísticas estandarizadas que puedan ser comparables.

Las estadísticas sobre uso del tiempo son descripciones cuantitativas que muestran cómo las personas pasan o distribuyen su tiempo durante un período, normalmente a lo largo de las veinticuatro horas de un día, o los siete días de la semana. A partir de estos datos es posible conocer las actividades que realizan las personas, el tiempo que dedican a cada una de ellas y cuáles son las que se dejan de hacer (Gómez Luna, 2010: 7). Las metodologías de recolección son variadas (diario de actividades autoadministrado, diarios estilizados, diarios retrospectivos, listas de tareas cortas, listas de actividades exhaustiva) y la estrategia utilizada en la mayor parte de los países latinoamericanos ha sido la incorporación de módulos de usos del tiempo en encuestas a hogares, ya sea encuestas de condiciones de vida, sociodemográficas y laborales, o de ingresos y gastos⁵⁶ Esquivel, 2011)

La realización de encuestas de uso tiempo es el principal instrumento para romper el círculo vicioso invisibilidad-minusvaloración-explotación gratuita del trabajo doméstico y de cuidados. Permiten captar las ingentes cantidades de trabajo no remunerado y a partir de ellas se está también en mejores condiciones de poder estimar el valor monetario de la producción doméstica y su relación con el cálculo del PIB, contribuyendo a su valoración como producto. Igualmente permiten disponer de información para actuar políticamente y contar con datos que permitan a los poderes públicos diseñar políticas públicas destinadas a la igualdad de género mediante el alivio de las tensiones y sobrecarga que sufren las mujeres al tratar de combinar trabajo remunerado y no remunerado, la eliminación de parte de las barreras que encuentran las mujeres en el acceso al empleo, etc. Resulta por ello importante que los países realicen con periodicidad este tipo de levantamientos y que aquellos que aún no han llevado a cabo ninguno, como es el caso de República Dominicana, lo hagan guiándose por la rica experiencia metodológica ya acumulada en la región y por la CAUTAL.

La única aproximación existente en República Dominicana al uso del tiempo doméstico y las actividades que se desarrollan en el mismo nos la provee la ENHOGAR 2006. Esta encuesta desarrolló un módulo relativo al trabajo infantil que exploraba, precisamente, el trabajo en el hogar como un componente esencial del trabajo que desarrollan los niños y las niñas. Se trata pues de una aproximación un tanto

⁵⁶ Una dificultad de la inclusión de módulos de uso del tiempo en encuestas a hogares es la posibilidad que algunas de estas encuestas abren a que sea un adulto quien puede responder por otros miembros del hogar no presentes, algo que resulta imposible en el caso de la información sobre uso del tiempo.

indirecta al tema que aquí nos interesa pues, si bien la encuesta ofrece datos desagregados por sexo, el objeto de estudio se restringe a las personas menores de 18 años.

El análisis de los resultados de la ENHOGAR 2006 para República Dominicana confirma para nuestro país lo que estudios más detallados señalan para otros países: la carga de trabajo doméstico no remunerado en los hogares recae desigualmente sobre hombres y mujeres, siendo éstas las que asumen el grueso de la carga.

Cuadro 36

REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de hombres y de mujeres entre 5 y 17 años que realizan actividades para la casa, según el tipo de actividad, 2006

Actividad	Sexo	
	Hombres	Mujeres
Preparar comidas, bebidas u otros productos	9.08%	28.43%
Vender comidas, bebidas u otros productos	1.25%	1.48%
Limpieza de casas	29.10%	67.84%
Lavado o planchado de ropa	6.32%	26.68%
Cuidado de niños y ancianos	3.77%	10.39%
Escolta de niños para la escuela o guardería	0.66%	0.97%
Escolta de adultos para actividades varias	0.46%	0.13%
Desyerbar, cargar agua o mojar la tierra	9.62%	4.12%
Cuidar animales	6.36%	1.79%
Trabajar en construcción, mantenimiento	0.30%	0%
Acarreo de agua	6.24%	3.68%
Trabajar en acarreo, empaque o almacén	0.27%	0.02%
Limpiar zapatos	1.76%	0.16%
Labores agrícolas o pecuarias	2.64%	0.15%
Otro	17.65%	12.99%
Ninguna actividad	1.81%	1.99%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENHOGAR 2006

El 76.8% de las adolescentes entre 5 y 17 años realiza algún tipo de trabajo doméstico, lo que ocurre solo en el 57,1% de los adolescentes varones de esa misma edad. Las actividades de limpieza de la casa, lavado o planchado de ropa, preparación de comidas, bebidas u otros productos, y el cuidado de niños y niñas o personas ancianos, son las que con más generalidad realizan los(las) menores en el hogar. Pero estas actividades no se reparten de forma igual entre sexos. El porcentaje de mujeres sujetas a estas tareas supera ampliamente al de los hombres en los rubros antes citados, a los que más jóvenes dedican su trabajo. De hecho, las mujeres son más del 70% de quienes realizan todas estas actividades. Por su lado, los menores varones tienen más peso en las tareas agrícolas y pecuarias, cargar agua, cuidado del jardín y otras.

El paso del ámbito rural al urbano supone para las menores una reducción pequeña, pero general, de su carga de trabajo en el hogar, sin que la estructura de sus obligaciones varíe esencialmente. En cambio, entre los varones este cambio es más radical: aumenta levemente el porcentaje de los que realizan actividades domésticas como limpieza, cuidado de niños y niñas, etc.; pero, sobre todo, se reduce bruscamente el porcentaje de los que tienen obligaciones en relación con el trabajo agrícola y el cuidado de animales, riego y otros trabajos en el hogar que sí venían asumiendo de forma común en el mundo rural. El porcentaje de varones entre 5 y 17 años que realizan trabajo en el hogar cae diez puntos porcentuales cuando pasamos del ámbito rural al doméstico (del 63.8% al 53.1%), mientras que en el caso de las mujeres cae apenas cuatro puntos porcentuales (del 79.5% al 75.2%).

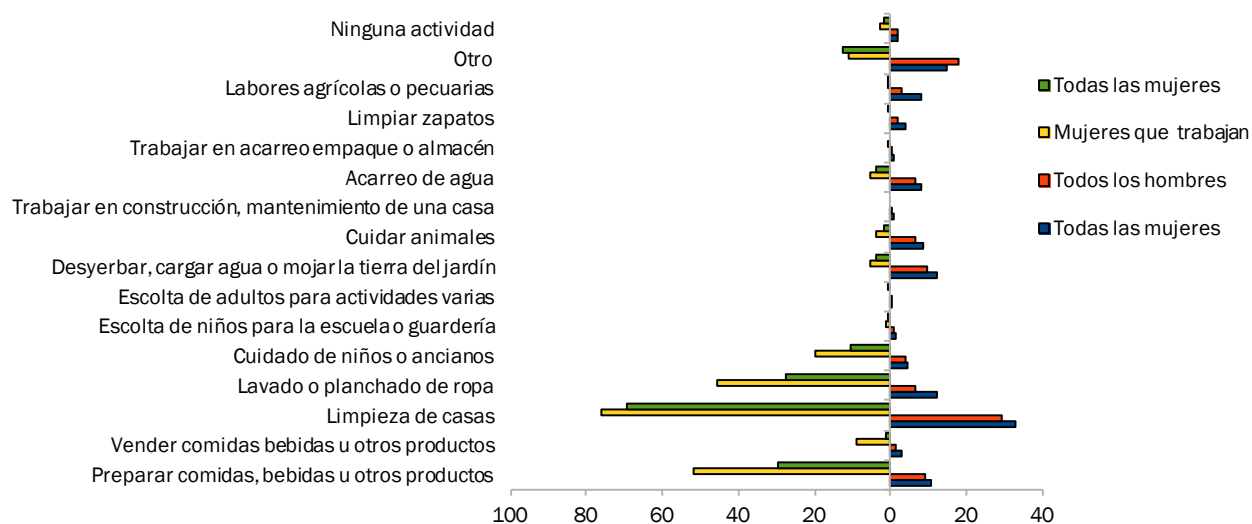
Ciertamente este es un análisis que solo puede apuntar a describir la realidad del trabajo de hombres y mujeres en el hogar. Para acercarnos un poco más a lo que podría ser el comportamiento del mundo

adulto, podemos limitar nuestra aproximación exclusivamente a los y las menores que también trabajan fuera de casa. Al hacerlo obtenemos que el compromiso con el trabajo doméstico entre los menores que trabajan fuera del hogar está aún más segregado por sexo, si cabe.

Tanto para hombres como mujeres se comprueba que aumenta el porcentaje de quienes asumen tareas domésticas. Esto está relacionado con el hecho de que en este ejercicio que estamos haciendo, la media de edad de quienes realizan trabajo extradoméstico es superior a la del conjunto de los menores. Sin embargo, es notorio constatar cómo el incremento del porcentaje de quienes realizan tareas en el hogar es claramente mayor entre las mujeres que entre sus homólogos varones.

Gráfico 40

Distribución porcentual de los jóvenes menores de 18 años que tienen un empleo extradoméstico, por sexo, según el tipo de trabajo doméstico que realizan



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples ENHOGAR) 2006.

La ENHOGAR nos permite también hacer un primer acercamiento al tiempo del trabajo doméstico que realizan los y las menores⁵⁷. El tiempo medio en horas semanales dedicado por las mujeres entre 5 y 17 años al trabajo doméstico sube hasta las siete horas y media. Entre los varones de su misma edad el tiempo medio dedicado al trabajo doméstico apenas supera las tres horas y media⁵⁸.

Si nos atenemos estrictamente a los y las menores que dicen realizar trabajo alguno de los tipos de trabajo doméstico y de cuidados listado más arriba, las diferencias de dedicación no desaparecen. Una aproximación al tiempo promedio de trabajo de quienes realizan cada una de las tareas domésticas puede verse en el cuadro siguiente.

⁵⁷ Dado el número limitado de casos que son encuestados sobre estas cuestiones hemos eliminado la presentación de aquellos resultados basados en un número muy pequeño de observaciones.

⁵⁸ En este cálculo incluimos a todas las personas en el rango de edad, que declaren realizar trabajo en el hogar o no. Los datos exactos de nuestro cálculo son: 7,58 y 3,62 horas - fracciones de hora en sistema decimal.

Cuadro 37

REPÚBLICA DOMINICANA: Tiempo medio semanal en horas que dedican hombres y mujeres entre 5 y 17 años de edad* a las distintas actividades en el hogar, 2006

Actividad	Sexo	
	Hombres	Mujeres
Preparar comidas, bebidas u otros productos	3.06	4.58
Limpieza de casas	3.18	4.83
Lavado o planchado de ropa	2.42	6.02
Cuidado de niños o ancianos	8.37	13.81
Desyerbar, cargar agua o mojar la tierra en el jardín	3.08	3.2
Cuidar animales	5.14	7.39
Acarreo de agua	3.38	3.08
Otra actividad	3.57	4.07

* El cálculo se realiza solo para quienes declaran trabajar en el hogar, excluyendo a quienes no determinan un tiempo en horas de su dedicación a dicho trabajo. Se ha contabilizado en el denominador a quienes declaran trabajar menos de una hora, pero no se ha sumado su tiempo de trabajo en el numerador.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENHOGAR 2006.

La conclusión parece clara: no solo las menores realizan con mayor generalidad que los varones de su edad las distintas tareas del trabajo doméstico, sino que el tiempo medio de dedicación a las mismas es mayor. Si estas conclusiones son extrapolables al conjunto de la población podemos plantearnos ya la pregunta de cuál es la carga de trabajo que la sociedad está repartiendo entre hombres y mujeres y qué tipo de trabajos está distribuyendo entre hombres y mujeres.

Conclusiones

República Dominicana presenta bajas tasas de participación laboral en comparación con el resto de países latinoamericanos, diferencia que es aún más acusada en el caso de las mujeres. Aunque la brecha de participación entre hombres y mujeres dentro del país es grande, se constata un progresivo incremento de la participación de las mujeres que se vio frenado como consecuencia de la crisis de 2008. Una conjunción de fenómenos como el cambio de expectativas vitales de las mujeres, disminución de la fecundidad y retraso de la maternidad, incremento de la jefatura femenina, etc., explican la creciente participación laboral de las mujeres en toda América Latina y el Caribe y República Dominicana no es una excepción. Sin embargo, el incremento de la participación laboral femenina está mediado por diversas variables, de manera clave la edad, el estado civil, el nivel de estudios y el lugar de residencia. La fotografía de la participación laboral femenina a grandes trazos muestra que las mayores tasas de participación corresponden a mujeres jóvenes y de edad media, sin vínculo marital o de convivencia con un hombre, con niveles de estudios elevados y que viven en una zona urbana. Las diferencias entre hombres y mujeres desfavorables a éstas ganan o pierden intensidad también en función de las variables citadas.

Las mujeres apenas superan el 35% de la población ocupada y su tasa de ocupación es de las más bajas de América Latina. Pero cada vez más mujeres buscan y encuentran un empleo: en la última década más del 45% del total de los nuevos puestos de trabajo creados fueron ocupados por mujeres y la tendencia crece con rapidez. Sin embargo, la tasa de ocupación ha crecido muy modestamente por la incapacidad del mercado para absorber la demanda de empleo de las nuevas generaciones. Además, la diferencia en la tasa de ocupación entre hombres y mujeres continúa siendo muy grande. Las opciones de empleo de las mujeres no se distribuyen de manera uniforme entre todas ellas: las mujeres de edades medias, residentes en zonas urbanas, no vinculadas a un hombre, con estudios superiores y, especialmente, sin hijos o con pocos hijos, presentan mejores tasas de inserción. Los estudios realizados en América Latina confirman estas conclusiones poniendo el acento en que las mujeres de las clases bajas y medias bajas son las que se ven determinadas por la tenencia de hijos a la hora de poder trabajar extra domésticamente.

La mutación del sistema productivo dominicano y la expansión del sector servicios han tenido un impacto positivo sobre los niveles de ocupación de las mujeres. Pero, de manera abrumadora, los empleos generados a través de estas transformaciones son descualificados, de bajos salarios y con malas condiciones laborales. Sin embargo, es destacable también el progresivo incremento de mujeres en categorías profesionales de prestigio y buena remuneración. Asistimos pues a una polarización de la ocupación femenina, con empleos o bien muy cualificados o nada cualificados. Podemos caracterizar entonces el contexto dominicano como un contexto que genera poco empleo, donde las mujeres se ven menos beneficiadas del mismo -aunque este beneficio sea creciente en lo que muy probablemente constituya una tendencia en el largo plazo- y donde sus oportunidades se restringen mayormente a sectores infra valorados, infra remunerados y de escasa calidad.

El reverso de la baja ocupación, ante el incremento del número de mujeres que desean disponer de un empleo, es el desempleo, que se revela en República Dominicana como un fenómeno esencialmente femenino. Los niveles de desempleo femenino son, comparativamente con la región latinoamericana, extremadamente altos. El desempleo afecta con más intensidad a las mujeres rurales, a las más jóvenes y a las que no poseen ningún estudio o sólo han completado estudios secundarios.

Hay que tener en cuenta también que muchas de las renunciadas al empleo de las mujeres tienen que ver con obligaciones familiares o son renunciadas voluntarias que probablemente oculten obligaciones sociales diferencialmente asignadas a las mujeres. El Código de Trabajo considera la crianza como una obligación específica de las mujeres y establece ciertas medidas de protección de la maternidad de alcance limitado. Adicionalmente, el desarrollo de servicios sociales que descarguen al conjunto de

las mujeres de cargar con todo el peso del trabajo de cuidados, así como la puesta en marcha de las disposiciones de la ley de Seguridad Social destinadas a apoyar a las mujeres trabajadoras (estancias infantiles, subsidio por maternidad, lactancia, etc.) tienen hasta ahora una dimensión apenas marginal.

Empleo atípico

Gran parte de la población dominicana – sobre todo las mujeres – está desocupada o desalentada para buscar empleo. El empleo existente, además, está marcado por la precariedad y las formas *atípicas* de desempeño. El empleo atípico toma la forma del *subempleo* – empleos insuficientes en horas o ingresos –, y de la *informalidad* – empleo sin derechos para las y los trabajadores y sin contribución a la hacienda pública –. Entre las mujeres la mitad de las ocupadas tiene un empleo informal pero, a diferencia de otros países de la región, la *informalidad* en República Dominicana no es exclusiva ni predominantemente femenina. Son las mujeres con niveles de estudio inferiores las que sufren, con diferencia, este tipo de vínculo laboral sin derechos, que incide también con fuerza en las mujeres más jóvenes y en las de más edad, y que está directamente vinculado a menores ingresos.

La valoración detallada de los elementos que hacen de un mero trabajo un verdadero empleo nos muestra una foto más ajustada de los perfiles de la informalidad y el trabajo decente en el país. La Seguridad Social Dominicana ha incorporado en los últimos años muchos hombres y mujeres a los seguros obligatorios pero a través de diferentes modalidades. Así, la cobertura de los seguros de salud y vejez de la población sin empleo se limita a su fórmula *subsidiada* – con peor atención y menos derechos –, la cual acoge especialmente a las mujeres, que están sobre representadas en ese régimen por su menor inserción laboral. Las personas asalariadas cuentan con mejor y más extendida cobertura de salud y vejez a través del régimen *contributivo*, pero un tercio del total de personas asalariadas sigue sin tener acceso a esta cobertura. Las mujeres aparecen relativamente mejor cubiertas, básicamente por su sobrerrepresentación en el empleo público. Pero en su conjunto, la población ocupada, que no olvidemos que mayoritariamente no es asalariada, está escasamente protegida ya que no accede al régimen contributivo. Además, muchas mujeres que acceden a un seguro contributivo (de más calidad) acceden como dependientes de un varón. Por su parte, el aseguramiento contra los riesgos laborales solo es posible para las personas asalariadas que pertenecen al régimen contributivo. En general, el feminizado servicio doméstico y los trabajadores independientes –el corazón del sector informal– no acceden a protección alguna a la espera de la implantación del previsto en la ley pero pospuesto régimen contributivo-subsidiado.

Otros derechos que garantizan la calidad del empleo también están ausentes para buena parte de las mujeres trabajadoras en República Dominicana. La tenencia de contrato escrito no llega al sesenta por ciento de las asalariadas y al treinta por ciento de las ocupadas. Un porcentaje mayor de mujeres despedidas que de hombres en la misma situación han accedido a una indemnización; sin embargo, el monto de sus indemnizaciones es claramente inferior al de los varones. Finalmente, la piedra angular del sistema de derechos de los trabajadores, el derecho a la representación sindical, encuentra todo tipo de trabas. Con todo, las mujeres en términos relativos y absolutos, se afilian más que los hombres, siendo su mayor participación en el sector público de la economía uno de los factores que explican esta mayor afiliación.

Del desempleo al subempleo: el tiempo de trabajo de hombres y mujeres

La baja capacidad del sistema productivo dominicano para generar empleo de calidad para una gran masa de la población y de manera particular para las mujeres no se manifiesta únicamente en las altas tasas de desocupación, sino también en el peso que dentro del empleo tiene el subempleo. Este afecta más a las mujeres que a los hombres, con independencia de que se estén empleadas en el sector público o privado. Una alta proporción de las mujeres trabaja por debajo de los límites horarios establecidos y desea trabajar más horas, fenómeno que afecta transversalmente a todas las ramas de

actividad pero de manera especial al empleo de hogar. Las mujeres que trabajan veinte horas semanales o menos en el sector privado (excepto en la zona franca), alcanzan a una de cada cinco ocupadas. Si bien la mayor parte de este subempleo es debido a la propia incapacidad del sistema productivo para generar empleos a tiempo completo, la obligación social de realizar el trabajo doméstico y de cuidado dentro de sus hogares que recae sobre las mujeres se convierte en un factor adicional, sin relevancia en el caso de los hombres, que afecta sus posibilidades de gozar de un empleo a tiempo completo. Al mismo tiempo, el subempleo *invisible*, ligado a la remuneración inferior al mínimo establecido, es un fenómeno que afecta también con mayor intensidad a las mujeres. El fenómeno inverso al del subempleo, el exceso de horas y sobreexplotación consiguiente, tiene una gran incidencia en dos de los sectores feminizados por excelencia: las zonas francas y el empleo de hogar. Así, las opciones de empleo para las mujeres aparecen escindidas entre sobre-trabajo en estos sectores y el subempleo en el resto del sector servicios.

La remuneración del trabajo de las mujeres

La discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo alcanza también a los salarios que reciben. En conjunto su promedio salarial es siempre inferior al de los hombres, diferencia que no se ve atenuada en los niveles de estudios superiores. Si bien la brecha hombres-mujeres no varía especialmente en función de la zona de residencia, existe una brecha importante dentro del grupo de las mujeres, donde los salarios de las mujeres rurales son sustancialmente inferiores a los de las mujeres de las zonas urbanas. El desglose de las diferencias salariales entre hombres y mujeres por grupo ocupacional muestra el impacto positivo que el sector público tiene sobre la equidad de género -no sólo a la hora de generar empleos para las mujeres, sino también a la hora de retribuirlos-, ya que las empleadas por el gobierno o en empresas públicas presentan mejores niveles salariales que sus homólogos varones, muy posiblemente debido a su ubicación en puestos mejor considerados, como los puestos de oficina y administración dentro del sector. Medido en términos de salario hora, se constata que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se deriva en exclusiva del sector informal de la economía. No extraña entonces el abrumador porcentaje de las mujeres que está recibiendo retribuciones por debajo del salario mínimo y la tendencia de este indicador a incrementarse con el paso del tiempo, lo que dibuja un panorama sombrío desde el punto de vista de la autonomía económica de las mujeres.

El trabajo no remunerado de las mujeres

Las mujeres están sobre representadas en el trabajo familiar no remunerado, denominado empleo auxiliar o ayuda familiar. Muy especialmente en las zonas urbanas, donde las mujeres suponen casi el 60% del total de este tipo de empleo. Mientras que en los hombres el trabajo familiar es una ocupación de juventud, en las mujeres este tipo de trabajo las ocupa a lo largo de su vida, aparece en todos los grupos etarios. Esta situación, junto con el hecho de que el perfil mayoritario de estas mujeres sea el de “esposas de”, muestra la relevancia de un aporte económico de las mujeres que, sin embargo, no se ve retribuido ni goza de derechos asociados más allá de aquellos que puedan disfrutar en calidad de “dependientes” del hombre que detenta el puesto de ocupado (y que como vimos en el apartado de trabajo decente, lo más habitual es que tampoco acceda al derecho)

Por otro lado, la persistencia del desigual reparto del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre hombres y mujeres en República Dominicana sólo puede ser levemente apuntada debido a la ausencia de datos estadísticos y de estrategias destinadas a producirlos. Los escasos datos disponibles (sólo válidos para describir la realidad de un sector muy concreto de la población, las personas menores de 18 años) muestran una realidad que concuerda con la situación constatada a nivel mundial: la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados en función del sexo y la mayor carga de trabajo total que las mujeres llevan sobre su espalda. Las mujeres menores de edad tienen que realizar, de forma generalizada, trabajo doméstico, a diferencia de los jóvenes varones. El traslado de zonas rurales a urbanas implica una reducción del trabajo no remunerado de carácter agrícola

para los hombres, pero no una reducción del trabajo doméstico no remunerado para las mujeres, que se mantiene -y presumiblemente se mantendrá a lo largo de sus vidas futuras - como una constante. En todo caso, la particularidad del caso dominicano en comparación con el contexto latinoamericano es la ausencia de datos, en tanto no se ha levantado ninguna encuesta de uso del tiempo, un vacío que urge subsanar de cara a lograr una caracterización más rigurosa de la situación de las mujeres respecto al trabajo (y no sólo respecto al empleo), ya que diferentes indicadores dispersos apuntan la importancia del trabajo doméstico no remunerado como factor que traba y afecta negativamente la inserción laboral y la trayectoria profesional de las mujeres.

Recomendaciones de medición estadística

- Las principales encuestas que informan sobre la relación de las mujeres con el trabajo lo hacen desde la estrecha perspectiva del acceso de la mujer al empleo remunerado. En especial, todo lo que queda fuera del trabajo asalariado recibe una mirada poco atenta en el planteamiento metodológico que guía el diseño de estos instrumentos de investigación. Y eso pese a que los y las asalariadas solo son una minoría de las personas remuneradas y una minoría mucho más exigua de las personas que desarrollan trabajo productivo. La poca atención a las formas de trabajo distintas de la asalariada tiene un impacto negativo en la medición de la aportación al *trabajo productivo* de las mujeres dentro y fuera del hogar. Además, dificulta una descripción exhaustiva de las condiciones de empleo y trabajo del conjunto de los y las trabajadoras en República Dominicana.
- Las recomendaciones internacionales insisten en la pertinencia de medir todas las formas de trabajo. El Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) del 2008 reconoce el trabajo no remunerado de las mujeres en el seno de la unidad familiar como *trabajo productivo* – en su terminología dentro de la “frontera general de la producción” –, aunque lo mantiene fuera de la “frontera de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales”. La Resolución V de la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo sobre Medición del Trabajo señala la necesidad de recolectar datos sobre todas las formas de trabajo, el incluido en la frontera de la producción del SCN y el que se encuentra fuera del SCN. Por otro lado, se ha señalado la posibilidad de que en el futuro los servicios producidos para el consumo de los propios miembros del hogar sean incluidos dentro de la frontera de la producción del SCN. Las encuestas de uso del tiempo son el instrumento adecuado para la medición de este trabajo no remunerado realizado en los hogares para el consumo de los propios miembros del hogar. El desarrollo de alguna de las modalidades de medición del uso del tiempo, de acuerdo con las posibilidades técnicas y financieras el país, apoyándose en la rica experiencia acumulada en la región (hasta 16 países han llevado a cabo alguna iniciativa a la altura del año 2010), es una tarea pendiente para el sistema estadístico nacional dominicano.
- Aunque actualmente no existe información estadística sobre la cantidad y tipo de trabajo que las mujeres realizan en los hogares dominicanos, sí contamos con valiosa información sobre las características del hogar (servicios, equipamiento), sobre la composición de la unidad familiar, y sobre la presencia de personas dependientes en el hogar. La información sobre la composición del hogar tiene mucho interés para un análisis de la inserción laboral desde un enfoque de género, pero para su explotación eficaz por parte de los y las investigadoras es necesario mejorar tanto el contenido de la información como su formato de difusión:
 - En primer lugar, hay que garantizar a los y las investigadoras disponer de las bases de datos completas. Esto es absolutamente necesario para realizar, por ejemplo, cualquier análisis multivariable o, simplemente, para relacionar aspectos referidos a la estructura del hogar y la participación laboral de las mujeres. Actualmente la puesta a disposición de los y las analistas de esta información está limitada por formatos poco flexibles y alejados de los estándares usuales a nivel internacional. Los avances de la Oficina Nacional de Estadística en la línea de estas recomendaciones deben alentarse y servir de ejemplo a otras instituciones del sistema estadístico nacional dominicano.
 - Es necesario disponer de una información más detallada sobre las personas dependientes en el hogar. La tenencia de hijos pequeños, la presencia de personas discapacitadas, ancianos o de personas enfermas en el hogar, en la medida en que exigen cuidados, influyen en el acceso de las mujeres al trabajo extradoméstico. Mejorar la captación de información sobre la realidad doméstica arrojaría información muy relevante para comprender el comportamiento de las mujeres en el ámbito del trabajo extradoméstico.

- Los cálculos de desempleo que presentan diferentes encuestas de hogares realizadas en el país para períodos similares arrojan resultados abiertamente dispares. Esta disparidad es especialmente alta en lo que tiene que ver con el desempleo femenino, ya que las mediciones difieren sobre todo en la medición del denominador, la población activa, y ésta depende en buena medida del estatus de actividad que se otorga a los estudiantes y a las mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado en su hogar. A modo de ilustración, la explotación de la ENDESA 2007 que realiza Ramírez Madera (2009) eleva la tasa de desempleo femenino del 25.4% al 37.4% al aplicar estrictamente el criterio de incluir como activas a todas las personas que explicitan su deseo de trabajar en la encuesta. La comparación de los datos de la ENHOGAR, la ENFT y la ENDESA arroja interrogantes que deben ser clarificados por el órgano rector del sistema estadístico nacional dada la importancia del indicador general y del indicador que mide la brecha de género en el acceso al empleo.
- En relación con lo anterior, parece recomendable que sea la tasa de ocupación la que se utilice como indicador de los cambios en el mercado de trabajo. La tasa de ocupación, que se viene calculando con las personas ocupadas en el numerador y en el denominador con la población en edad de trabajar, no se ve afectada por el incierto cálculo de la población activa o población que participa en el mercado laboral. Esta opción presenta algunos inconvenientes, por ejemplo a la hora de medir los cambios en el acceso al empleo de las personas más jóvenes, pues su participación laboral no es deseable per se, sino que ocurre de *facto* en un contexto de reducida capacidad de retención de la población joven por el sistema escolar. La observación específica de la tasa de ocupación de las mujeres excluyendo a las más jóvenes (por debajo de 25 o quizás de 20 años según los análisis) puede evitar algunos efectos distorsionadores de un indicador que se pretenda general.
- La baja tasa de participación laboral de las mujeres en las zonas rurales y muy especialmente la escasa ocupación de las mujeres en el sector agropecuario es una constante en las estadísticas laborales del continente, debido a diversos factores sociales y económicos. Existe la posibilidad de que no se estén captando adecuadamente ni las actividades productivas ni el desempleo oculto de las mujeres en las zonas rurales. Por ejemplo, la ENFT no muestra para el año 2010 ningún trabajador o trabajadora en el grupo ocupacional de *trabajadores agrícolas de subsistencia* (CIUO - 88). Si, por el contrario, admitimos que este sector agrícola de subsistencia existe, podemos encontrar aquí uno de los elementos que expliquen la baja participación laboral y aún más baja ocupación de las mujeres dominicanas en el trabajo agrícola. Recuperar las experiencias realizadas en otros países de la región en cuanto a la implementación de mejoras en el levantamiento de la información en este ámbito ayudaría a reflejar mejor la necesidad real de empleo y el trabajo efectivamente realizado por las mujeres en el ámbito rural.
- La rápida transformación de la participación laboral de las mujeres en la economía dominicana, marcada por la polarización ocupacional y la terciarización sectorial, plantea algunas cuestiones relevantes relativas a la presentación de la información estadística. El Banco Central de la República Dominicana viene utilizando para la presentación de los resultados de la ENFT una clasificación en 12 sectores de actividad que toma como referencia lo establecido por la tercera revisión de la CIU de UNSTATS. A lo largo de este informe hemos mostrado que dicha agregación concentra en el sector *Otros Servicios* un volumen de empleo femenino cercano al 50% del total. Para facilitar los análisis sería conveniente distinguir al menos entre los servicios a las empresas, los servicios sociales (básicamente educación y salud) y los servicios personales. Esta desagregación facilitaría un análisis más cómodo de subsectores que generan un tipo de empleo muy diferente para las mujeres en términos de calidad y remuneración, y que responden a realidades económicas muy diferentes: dinámica de mercado, empleo público en el Estado y empleo de hogar. La CIU - 3 considera 17 grandes sectores de actividad que podrían servir de referencia al Banco Central para la presentación de sus agregados laborales de información; aunque utilizar los agregados de la nueva CIU - 4 sería quizás la opción más oportuna.

- La medición de las formas atípicas de empleo son de gran importancia para la valoración de la calidad del empleo de las mujeres: empleo informal, subempleo, empleo decente, etc. En relación con el empleo informal la concreción de las definiciones internacionales (especialmente de la OIT) en criterios operativos de medición necesitan una actualización urgente en la ENFT, que es la encuesta más involucrada en su medición. El Banco Central de la República Dominicana construye una variable de informalidad que no considera los desarrollos conceptuales habidos desde la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo del año 1993. Su aproximación al concepto de informalidad es deudora de un concepto rígido de segmentación del mercado de trabajo que se contradice con una realidad plural en la que formalidad e informalidad se entremezclan en las unidades productivas (empresas u hogares).
- Esta realidad es precisamente la que se reconoce en la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo al considerar la medición de los empleos informales “ya se ocupen éstos en empresas del sector formal, empresas del sector informal, o en hogares”. El diseño del cuestionario de la ENFT y la forma en que se presentan sus resultados - no es posible acceder a la base de datos original, como ya dijimos - impide construir una variable de empleo informal según los criterios actualmente recomendados a nivel internacional. De hecho, muchas de las variables relevantes para definir un empleo como informal (por ejemplo seguridad social, contrato de trabajo, reconocimiento derechos laborales) o no aparecen en el cuestionario o solo se inquieren a la población ocupada asalariada del sector público o privado. Esto tiene un efecto pernicioso desde el punto de vista del conocimiento de la realidad laboral del país; pero también tiene un efecto negativo indirecto en cuanto a la visibilidad pública/política de la informalidad: dando por hecho que sectores enteros de la economía son “informales” se renuncia a investigar en concreto la naturaleza particular de la informalidad y su evolución en el tiempo en cada uno de esos sectores. La protección social por ejemplo -uno de los factores clave de la informalidad - es distinta en cada sector considerado informal por el Banco Central. En el peor de los casos, tras esta renuncia a medir hay una más profunda renuncia a intervenir para superar la realidad de la informalidad. Las mujeres ocupan sectores enteros de este *empleo informal por definición*, como es el caso del empleo doméstico.
- Para medir adecuadamente las formas atípicas de empleo y, más allá, para valorar la calidad misma del empleo, el levantamiento de información estadística mediante encuesta debe adaptarse no solo a las recomendaciones internacionales, sino también a los grandes cambios que ha supuesto la introducción del Sistema Dominicano de Seguridad Social. La cobertura de salud, de pensiones, de riesgos laborales y otras, se ha reorganizado sobre la base de diversos regímenes de cotización que implican derechos distintos. Es necesario que el sistema estadístico nacional haga un seguimiento del proceso de implantación de la Seguridad Social y de los avances de la cobertura. La Oficina Nacional de Estadística está a punto de publicar, en el momento de la redacción de este documento, el informe de la ENHOGAR 2008, encuesta específicamente destinada a la medición de las modalidades y la extensión de la protección social. El retraso en la publicación del informe ocasiona que los datos estén desactualizados. Sin embargo, la línea de investigación que abre es absolutamente esencial. Esta información sobre protección social no la proporciona la ENFT y solo puede ser parcialmente sustituida por la información de los registros públicos. La explotación de la información arrojada por una encuesta de este tipo debe estar atenta a la segregación horizontal del empleo por sexo, al tipo de régimen que protege a mujeres y hombres, a las diferentes modalidades de disfrute del seguro y a las necesidades específicas de las mujeres en cuanto a protección social.
- Actualmente no disponemos de información sobre cobertura social para ninguno de los colectivos considerados “informales” (cuentapropistas, profesionales, pequeños patronos y empleo de hogar); tampoco tenemos información sobre la protección social de los trabajadores comúnmente denominados “ayuda familiar”. Además nos falta información sobre la protección social de las personas desempleadas, las desalentadas, las que no trabajan por tener alguna discapacidad o porque se dedican en exclusiva al trabajo doméstico no remunerado.

- El fortalecimiento de las encuestas no obsta para que los registros públicos de las diferentes instituciones involucradas en el Sistema de la Seguridad Social realicen un esfuerzo para recopilar datos relevantes para analizar las desigualdades sectoriales y de género en la implantación del sistema. Los progresos o estancamientos en la universalización del sistema deberían medirse en relación con todos los grupos, categorías y sectores de la fuerza laboral y no sólo para las categorías centrales, que no son las más numerosas. En este sentido, sería conveniente determinar los denominadores más adecuados para el cálculo de los indicadores de cobertura, teniendo en cuenta la población objetivo que se identificó para cada régimen y seguro en el diseño de la Seguridad Social Dominicana.
- El informe ha detallado la importancia de analizar otras características del empleo, como la *subocupación por insuficiencia de horas* y el nivel de ingresos, en los que las mujeres presentan una situación de desventaja. La medida de la subocupación por insuficiencia de horas nos remite a su reverso, la medida de la sobreexplotación por acumulación de horas de trabajo, que desde la OIT ha sido conceptualizada como una de las modalidades del *empleo inadecuado*. El desarrollo de metodologías que permitan afinar la medición del subempleo (por ejemplo, calculando no solo el número de mujeres afectadas por el subempleo sino también las horas dejadas de trabajar por falta de oportunidades) y medir adecuadamente al menos las tres dimensiones del empleo inadecuado indicadas por la OIT debe entrar en la agenda del sistema estadístico nacional. Ello implica modificaciones sustanciales en los cuestionarios habitualmente utilizados en las encuestas de hogares y muy concretamente en la ENFT.
- La cuestión del subempleo, pero también cuestiones como la medición de los ingresos (salario/hora), la productividad del trabajo, la flexibilidad de los horarios, el trabajo a tiempo parcial o la conciliación de la vida laboral y familiar, remiten en última instancia a una medida del *tiempo de trabajo*. Precisamente, la propuesta de medición del tiempo de trabajo que ha planteado la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo viene a realizar la necesaria integración de diferentes perspectivas que vienen colocando el tiempo de trabajo en el centro del interés de los y las investigadoras. El marco propuesto para definir las *horas efectivamente trabajadas* abarca “todas las actividades productivas y todos los empleos en el empleo asalariado y el empleo independiente, así como en los servicios no remunerados en el hogar y en el trabajo voluntario”.
- El estudio de los ingresos obtenidos de su trabajo por los hombres y las mujeres que se realiza en este informe ha sido necesariamente breve. Para profundizar el análisis sería necesario considerar la existencia del pluriempleo y la existencia de otros ingresos (transferencias de otros hogares o del estado), así como la presencia de ingresos no monetarios y, en el contexto dominicano, de las remesas del exterior. La relación entre las modalidades específicas de la participación laboral de la mujer, y el monto y la naturaleza del ingreso al que accede a través de esa participación, es un fructífero campo de investigación y de validación de hipótesis. Por otro lado, la relación entre los ingresos, las condiciones de vida en el hogar y la pobreza amerita una investigación específica que puede apoyarse en los desarrollos metodológicos por los que ya avanza la Oficina Nacional de Estadística.
- Finalmente sería de mucha productividad operativizar el concepto de *empleo decente*, en torno al cual la OIT plantea actualmente su análisis de la calidad del trabajo, para aplicarlo al análisis de las brechas de género en el mercado laboral dominicano.

Bibliografía

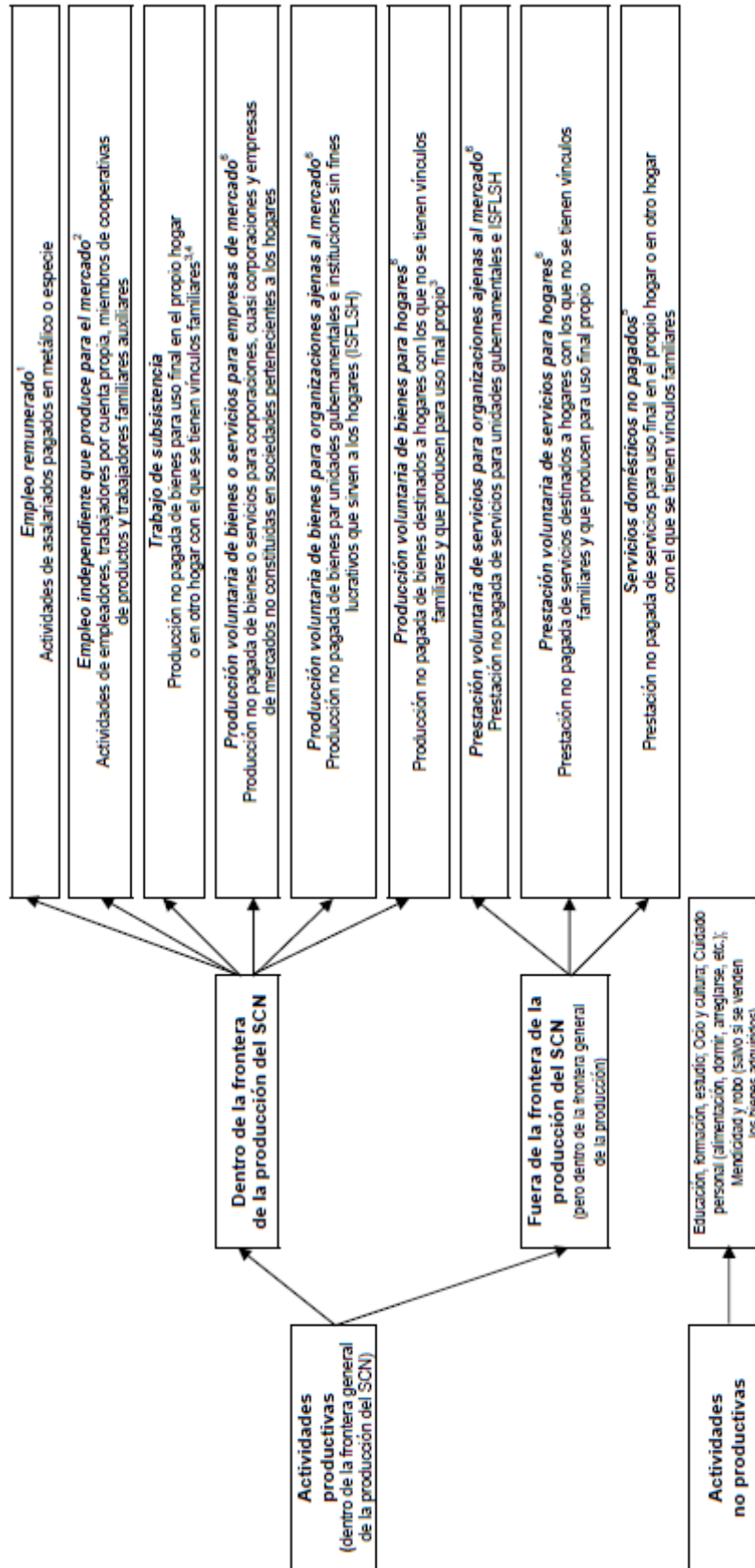
- Aglietta, Michel (1979): *Regulación y crisis del capitalismo*, Madrid: Siglo XXI
- CEPAL (2009): *Panorama Social de América Latina 2009*
- CEPAL (2010): *Tiempo total de trabajo (remunerado y no remunerado)*. Recopilación de experiencias de encuestas de Uso del tiempo en los países, División de Asuntos de Género. Documento electrónico: <http://www.eclac.org/oig/noticias/paginas/3/38403/TiempoTotalTrabajo.pdf>
- CEPAL/OIT (2011): *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*, n.º 5, julio
- Abramo, Laís y Valenzuela, María Elena (2006): *Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina*, Abramo, Laís (Ed.) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
- Duarte, Isis (1980): *Capitalismo y superpoblación en Santo Domingo. Mercado de trabajo rural y ejército de reserva urbano*, Santo Domingo: CODIA.
- Duarte, Isis; Vargas, Ramón y Hasbún, Julia (2010): *La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad. El trabajo doméstico remunerado en República Dominicana*, Santo Domingo: Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA).
- Espino, Alma: “Perspectivas teóricas sobre género y trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano” en Esquivel (Ed.): *Economía feminista en América Latina: una hoja de ruta de los debates actuales en la región*, Santo Domingo: ONU Mujeres (en prensa).
- Esquivel, Valeria (2011) “New Policy Agendas for Time-Use Data Collection, Fifteen Years After Beijing”, *Feminist Economics*, Vol. 17, No. 3, October.
- García Domínguez, Mar y Paiewonsky, Denise (2006): *Remesas y género. La migración femenina de Vicente Noble a España*, Santo Domingo: UN-INSTRAW.
- Gómez, Carmen Julia y Cuervo, y María Graciela (2010): *Ambos a dos: prever y cuidar. El desafío pendiente en una sociedad en evolución*, San José: OIT.
- Gómez Luna, María Eugenia (2010): *Directrices y referentes conceptuales para armonizar las encuestas del uso del tiempo en América Latina y el Caribe. Documento para la discusión*, México D.F.: Conferencia Estadística de las Américas de la CEPAL.
- Gorriti Valle, Juan José (2004): “Derechos laborales y empleo en el tratado de libre comercio” en OIT (2004), *El trabajo y el empleo en los tratados de libre comercio*, Lima: OIT. <http://www.comunidadandina.org/public/trabajoyempleo.pdf>
- Mata-Greenwood, Adriana (2003): *Producing Labour Statistics that are useful for addressing gender concerns*, Geneva: ILO.
- Ministerio de Trabajo (2011) “Compendio de Estadísticas Laborales 2007-2010”, Santo Domingo, diciembre 2010
- Montañó, Sonia (Coord.) (2007): *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile: CEPAL.
- Oficina de Desarrollo Humano (2010): *Política social: capacidades y derechos, Vol. II*, Santo Domingo: PNUD.

- OIT (2006) *Panorama Laboral 2006*.
- (2011): *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2010*.
- (2011a): *Perfiles del empleo y trabajo decente en América Latina y el Caribe*, Panamá:OIT.
- Perez, Alba; Vásconez, Alison y Gallard, Claudio (2007): *El tiempo de ellas y ellos*, Quito: CONAMU/ INEC.
- Pérez Orozco, Amaia (2010): *Cadenas globales de cuidado. ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo?*, Santo Domingo: ONU Mujeres.
- Piore, Michael (1983): “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo”, en L.
- Toharia (comp.): *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*, Madrid: Alianza Universidad, pp. 193-221.
- Ramírez Madera, Nelson con la col de Polanco, Juan José (2009): *Diferencia en la medición del desempleo en los países de América Latina y estimaciones alternativas para la República Dominicana*, Santo Domingo: CESDEM.
- SEEPYD/BCRD/BM (2007): *La informalidad en el mercado laboral urbano en la República Dominicana*, Santo Domingo: Banco Central de la República Dominicana
- Siegel, Paul B. y Alwang, Jeffrey (2003): *Dominican Republic. Coffee and Cocoa Sector Study*, The International Bank for Reconstruction and Development, Agriculture & Rural Development Department, Report Number: 26229.
- Silverman, Jana (2005): *Los impactos de los TLC en los derechos laborales de sectores agroindustriales*, Bogotá: Corporación Cactus. Documento disponible www.cactus.org.co
- Vásconez, Alison (2011): “Mujeres, hombres y las economías latinoamericanas: un análisis de dimensiones y políticas” en Esquivel (Ed.): *Economía feminista en América Latina: una hoja de ruta de los debates actuales en la región*, Santo Domingo: ONU Mujeres (en prensa).
- Wooding, Bridget y Sangro, Alicia (2011): “Una cuestión de entendimiento. La presencia de las mujeres migrantes haitianas en el servicio doméstico en la República Dominicana” en Liz, Roberto (Ed): *Movimientos Migratorios Desde y Hacia La República Dominicana*, Santo Domingo: Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

ANEXOS

ANEXO 1:

Clasificación de actividades en relación con el Sistema de Cuentas Nacionales. Tomado de resolución sobre el tiempo de trabajo adoptada por la decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre- diciembre de 2008).



Notas

¹ Incluido el empleo doméstico remunerado. ² Todas las actividades comprendidas en esta categoría tienen lugar en empresas de mercado no constituidas en sociedad pertenecientes a los hogares. Algunos bienes o servicios producidos pueden ser consumidos por la familia. Está incluida la producción de bienes y servicios que se intercambian para obtener otros bienes y servicios (trueque). Están incluidos también los trabajadores independientes que prestan servicios domésticos a hogares. ³ Siempre y cuando dicha producción constituya una contribución importante al consumo total del hogar. ⁴ Se entiende por hogar con el que se tienen vínculos familiares a un hogar en el que al menos un miembro pertenece a la familia del voluntario. ⁵ Los servicios domésticos (también denominados «trabajo doméstico») corresponden al mantenimiento, la protección y el cuidado de los miembros de la familia (incluidas las mascotas), los locales y los bienes de equipo domésticos. Pueden abarcar las actividades habituales de los criados, cocineros, sirvientes, mayordomos, lavaderos, jardineros, vigileros, mozos de cuadro, chóferes, porteros, gobernantas, niñeras, tutores y secretarios personales. Los resultados de estos servicios se consumen en el hogar al que se prestan esos servicios. Los servicios domésticos pueden ser remunerados o no remunerados, el trabajador puede tener un empleo remunerado o independiente y ser una persona contratada exclusivamente por hogares para prestar servicios domésticos pagados en efectivo o en especie. Cuando son no remunerados, el trabajador puede prestar servicios a su propio hogar, a un hogar con el que tiene vínculos familiares (es decir, en calidad de servicio doméstico no remunerado) o a otro hogar con el que no tiene vínculos familiares (es decir, en calidad de productor de servicios voluntario para hogares). ⁶ Los trabajadores voluntarios son personas que producen bienes o servicios sin ser remunerados con el fin de promover una causa o de producir un beneficio que ayude principalmente a alguien distinto de su propio hogar o familia. Los trabajadores voluntarios pueden trabajar para una organización o directamente para particulares ajenos al hogar o la familia.

ANEXO 2 :

Marco conceptual del empleo informal. Tomado de las directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre – diciembre de 2003).

Unidades de producción por tipo	Empleos según la situación en el empleo								
	Trabajadores por cuenta propia		Empleadores		Trabajadores familiares auxiliares	Asalariados		Miembros de cooperativas de productores	
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Informal	Formal	Informal	Formal
Empresas del sector formal					1	2			
Empresas del sector informal	3		4		5	6	7	8	
Hogares	9					10			

(a) Según la definición de la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (con exclusión de los hogares que emplean a trabajadores domésticos asalariados)

(b) Hogares que producen bienes exclusivamente para su propio uso final, y hogares que emplean a trabajadores domésticos asalariados.

Notas: Las casillas en gris oscuro se refieren a empleos que, por definición, no existen en el tipo de unidades de producción en cuestión. Las casillas en gris claro se refieren a los empleos formales. Las casillas no sombreadas representan los varios tipos de empleos informales.

Empleo informal: Casillas 1 a 6 y 8 a 10.

Empleo en el sector informal: Casillas 3 a 8.

Empleo informal fuera del sector informal: Casillas 1, 2, 9 y 10.

