

Salarios y Mipymes



APOYANDO A LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DE LA REPÚBLICA DOMINICANA



Salarios y Mipymes

1. | Presentación

El Boletín **Salarios y Mipymes** es el décimo octavo de una serie de boletines mensuales como parte del proyecto Observatorio Mipymes, bajo la coordinación del Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM) a través de su Viceministerio de Fomento a las Mipymes y el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC) por medio de la Vicerrectoría de Investigación y Vinculación y el Área de Economía y Negocios.

El objetivo principal de estos boletines es abordar de manera descriptiva y analítica la situación de las micro, pequeñas y medianas empresas dominicanas en diferentes aspectos o temáticas, ya sea en el plano económico, político, social o de otra índole. Con esto se busca, por un lado, comprender de manera exhaustiva las características de este segmento productivo, y por otro, generar insumos útiles que sirvan de base para la formulación de políticas públicas orientadas a mejorar y optimizar las condiciones de dicho sector en la República Dominicana.



2. Contexto Internacional

Uno de los indicadores que refleja las diferencias de productividad entre las mipymes y las grandes empresas son los salarios. Entre los mecanismos que los países disponen para reducir las brechas salariales se encuentran las legislaciones de salario mínimo y otros aspectos de institucionalidad laboral. Sin embargo, muchas veces estos salarios límite y medidas de índole laboral, en general, no son suficiente para corregir dichos desequilibrios.

Las brechas salariales son más acentuadas entre las mipymes y grandes empresas de América Latina que las de la Unión Europea. En efecto, como se puede ver en el siguiente cuadro, en los países de América Latina, el salario que pagan las mipymes es el 40% del salario que pagan las grandes empresas, mientras que en la Unión Europea dicho ratio es alrededor del 60% (CEPAL, 2019).

Cuadro 1. Salarios promedios de las mipymes como proporción de los salarios promedios de las grandes empresas. América Latina y Unión Europea (8 países). Valores en %

País	Microempresa	Pequeña	Mediana	Mipyme
Argentina	28.5%	49.9%	63.6%	48.2%
Brasil	24.5%	46.1%	68.9%	42.2%
Chile	18.5%	37.8%	53.7%	37.6%
Ecuador	38.2%	53.4%	69.0%	57.9%
México	12.8%	39.1%	66.7%	35.0%
España	38.8%	63.6%	78.6%	61.4%
Francia	55.8%	71.6%	79.1%	67.7%
Italia	25.1%	62.1%	84.3%	50.9%

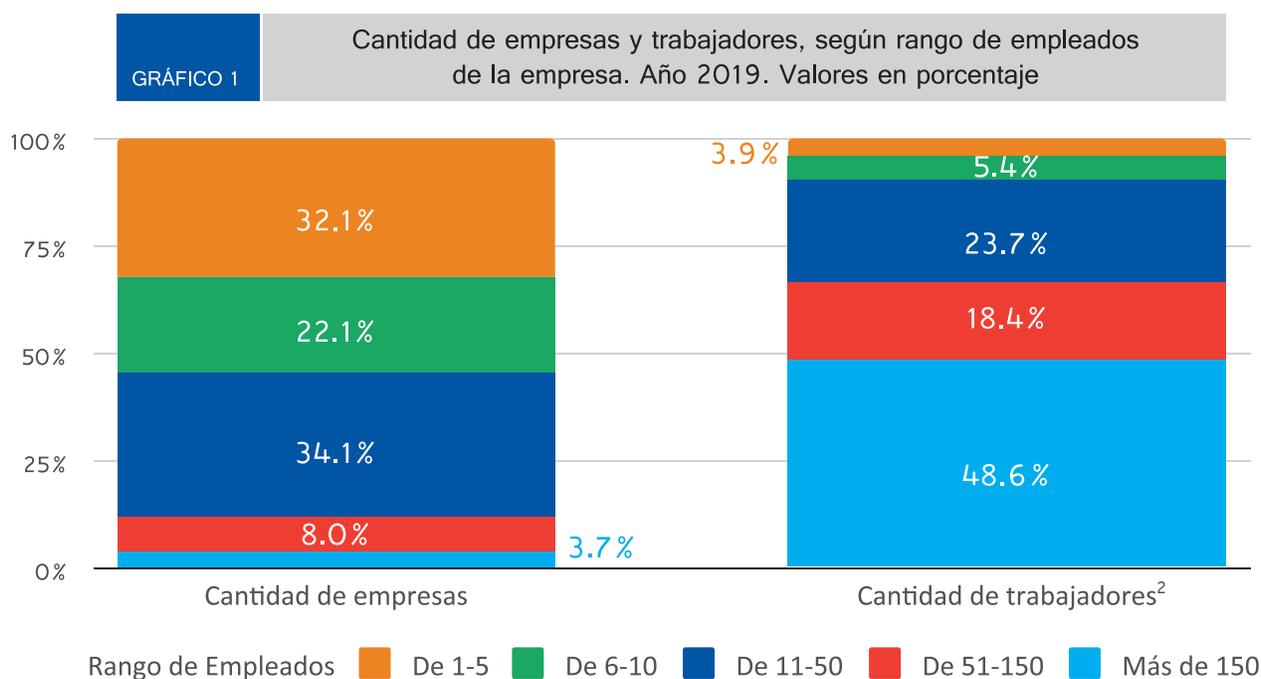
Fuente: CEPAL, sobre bases de datos oficiales.

Nota: Los años correspondientes son: Argentina, Brasil, Chile y Ecuador, 2016; México, 2013; Italia, España y Francia, 2015.

3. Mipymes formales y salarios en República Dominicana

3.1 Sector Privado No Sectorizado

El sector privado no sectorizado comprende a la mayoría de las empresas, exceptuando a aquellas pertenecientes a sectores como turismo, restaurantes, bares, zonas francas, construcción, entre otros que tienen tarifas de salario mínimo especiales para estos renglones (Acento, 2016). En esta sección se realiza un análisis cuantitativo de la situación salarial de los empleados del sector privado no sectorizado de República Dominicana, basado en estadísticas de empresas formales registradas en el Sistema Integrado de Registro Laboral (SIRLA) del Ministerio de Trabajo. El criterio de clasificación de las mipymes en este apartado es la cantidad de trabajadores, dados los parámetros de empleados contemplados en la Ley 187-17 de Clasificación Empresarial. El corte de las informaciones fue en el año 2019. El 32.1% de las empresas consideradas son de 1 a 5 empleados, el 22.1% empresas de 6 a 10 empleados, para un total de 54.2% microempresas¹. En ese mismo tenor, el 34.1% son empresas de 11 a 50 empleados (pequeñas empresas); el 8.0% son empresas de 51 a 150 empleados (medianas empresas); y el restante 3.7% empresas de más de 150 empleados, es decir grandes empresas. En contraposición a esto, el 48.6% de los trabajadores pertenecen a empresas grandes, el 23.7% a empresas pequeñas, el 18.4% a empresas medianas, el 5.4% a microempresas de 6 a 10 empleados, y el 3.9% restante a microempresas de 1 a 5 empleados.



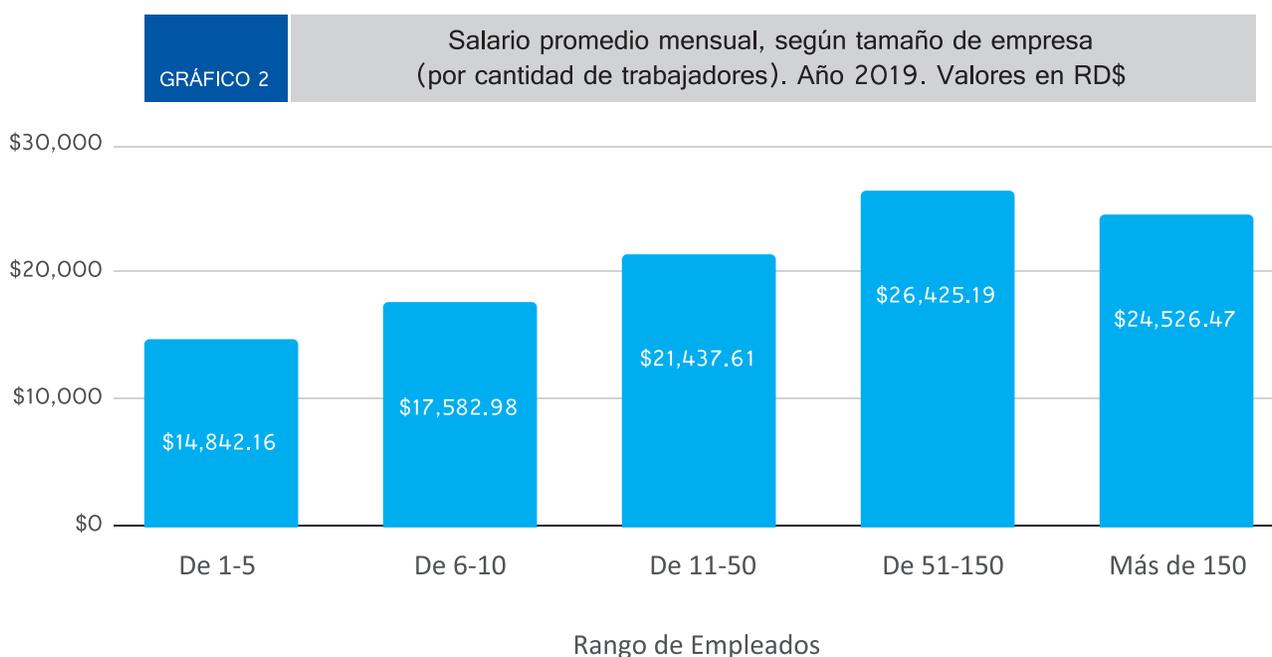
Fuente: Elaborado con datos del SIRLA del Ministerio de Trabajo.

¹ Se cataloga como microempresas a aquellas de 1 a 10 empleados, según los parámetros de la Ley No. 187-17.

² Cantidad de trabajadores correspondientes a cada tipo de clasificación empresarial, solo en función al parámetro de empleados.

Lo anterior explicado en gran medida por el volumen de trabajadores que concentran las grandes empresas y por deberse a un registro de empresas formales, donde la concentración de empresas mipymes es de alrededor de la mitad del total que estas representan.

El salario promedio mensual de los trabajadores inscritos en el SIRLA es de RD\$23,391.87, siendo las empresas medianas las que en promedio pagan un salario mayor (RD\$26,425.19), seguidas por las grandes que pagan un salario intermedio de RD\$24,526.47 y las microempresas de 1 a 5 empleados con un promedio de pagos de RD\$14,842.16.



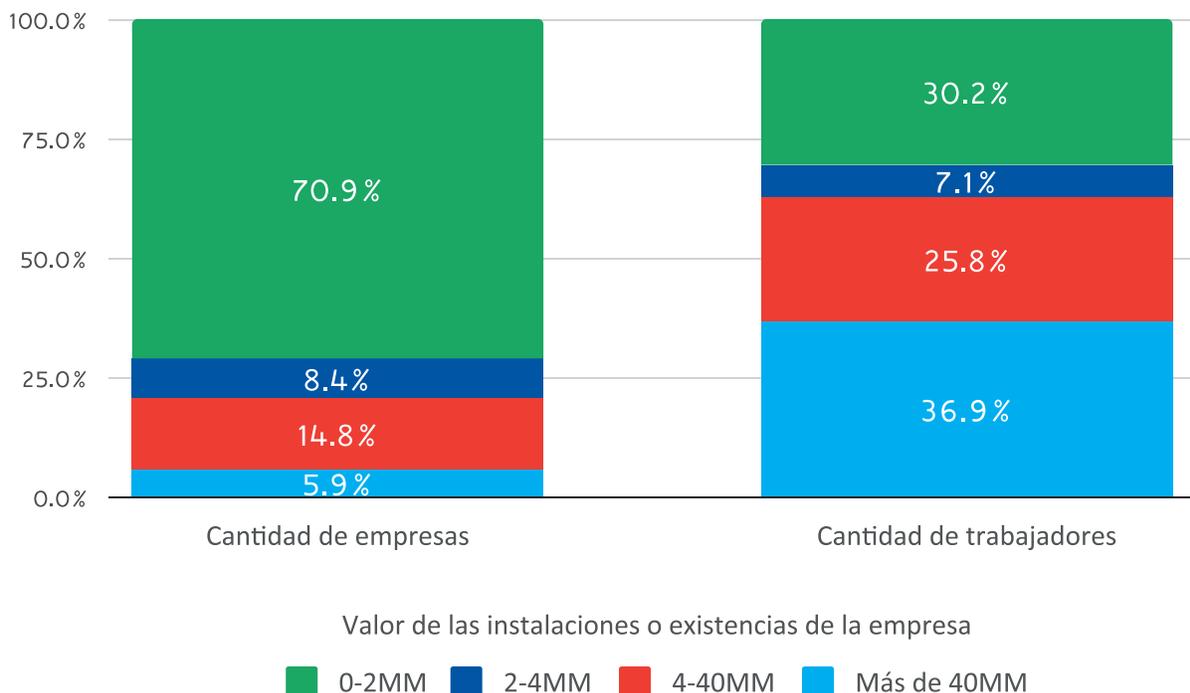
Fuente: Elaborado con datos del SIRLA del Ministerio de Trabajo.

Tomando en consideración el criterio del valor de las instalaciones o existencias de la empresa³, aquellas que cuentan con una valoración de RD\$2MM o menos, representan el 70.9% del total de empresas. Aquellas con activos entre RD\$2MM y RD\$4MM ponderan el 8.4%, las de RD\$4MM a RD\$40MM representan el 14.8%, y aquellas mayor a RD\$40MM representan el restante 5.9%. El 36.9% de los trabajadores pertenecen a empresas con más de RD\$40MM en valor de instalaciones o existencias. El 25.8% de los trabajadores pertenecen a empresas con instalaciones o existencias valoradas entre RD\$4MM y RD\$40MM. El 7.1% son trabajadores de empresas que se encuentran en el rango de RD\$2MM a RD\$4MM. Finalmente, el 30.2% son con valor en existencias o instalaciones de menos de RD\$2MM.

³ Este parámetro es tomado en cuenta para la fijación de los salarios mínimos en función a lo dispuesto en la Resolución del Salario Mínimo.

GRÁFICO 3

Cantidad de empresas y trabajadores, según valor de instalaciones o existencias de la empresa. Año 2019. Valores en porcentaje



Fuente: Elaborado con datos del SIRLA del Ministerio de Trabajo.

El salario promedio más alto pertenece a las empresas que poseen existencias o instalaciones de más de RD\$40MM, con un salario mensual promedio por trabajador de RD\$28,166.75, mientras que el salario promedio menor lo tienen los trabajadores de aquellas empresas de menos de RD\$2MM de existencia, con un salario promedio de RD\$17,650.12.

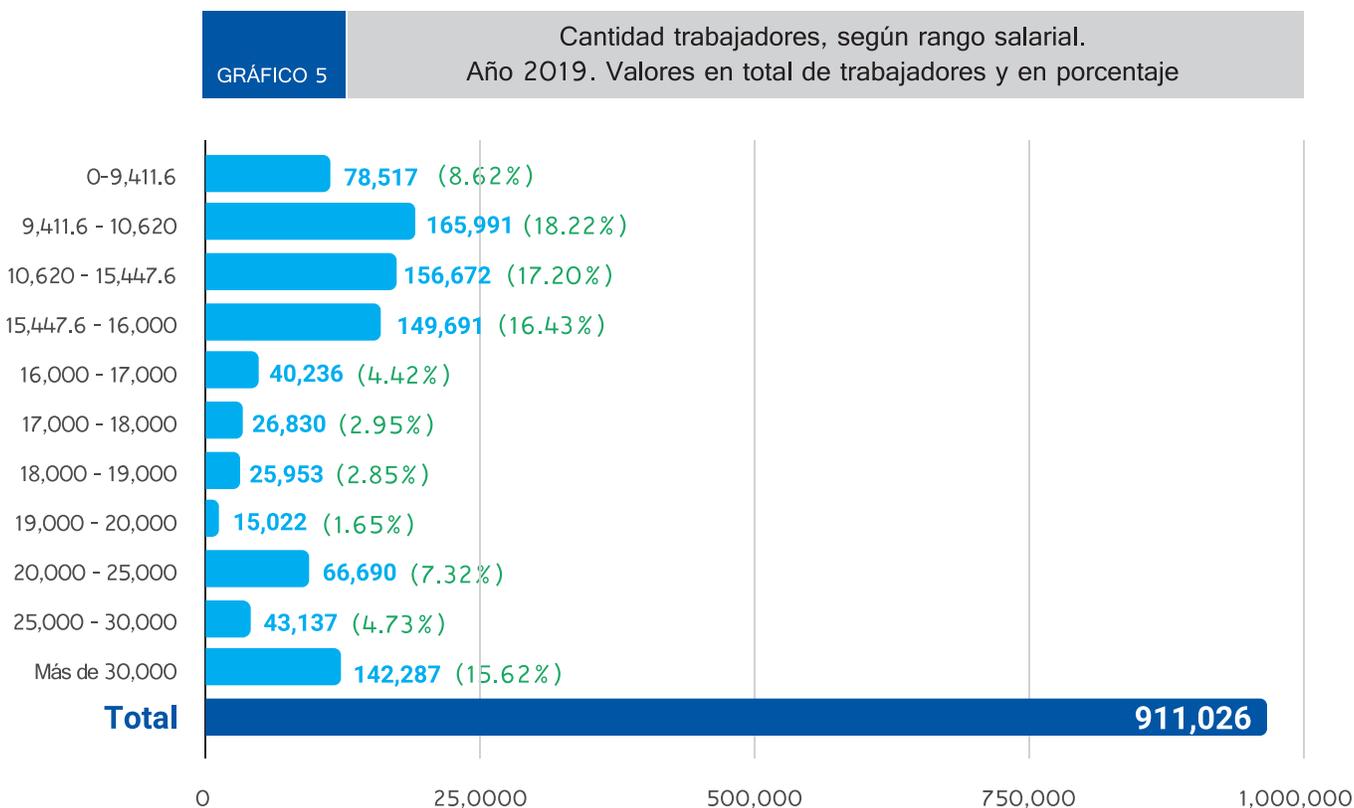
GRÁFICO 4

Salario promedio mensual, según tamaño de empresa (por valor instalaciones o existencias). Año 2019. Valores en RD\$



Fuente: Elaborado con datos del SIRLA del Ministerio de Trabajo.

En términos de salario por trabajador, el 35.42% de los trabajadores reciben un salario que se encuentra en el rango de los salarios entre RD\$9,411.6 y RD\$15,447.6, esto equivale a un total de 322,663 trabajadores. Los trabajadores que devengan un salario mensual entre RD\$15,447.6 y RD\$16,000 representan el 16.43% del total (149,691 trabajadores). El grupo que devenga entre RD\$16,000 y RD\$30,000 representa el 23.91% (217,868 trabajadores) y aquellos que devengan más de RD\$30,000 representan el 15.62% del total (142,287 trabajadores). El 8.62% restante devenga un salario inferior a RD\$ 9,411.60 (78,517 trabajadores).



Fuente: Elaborado con datos del SIRLA del Ministerio de Trabajo.

3.2 Estadísticas basadas en trabajadores con salarios mínimos

Según el SIRLA, dentro del sector privado no sectorizado, los empleados con salarios mínimos representan el 35.42% del total (véase gráfico anterior). Por otro lado, el 22.71% de las empresas cuentan con trabajadores que devengan el salario mínimo, equivalente a 18,530 empresas.

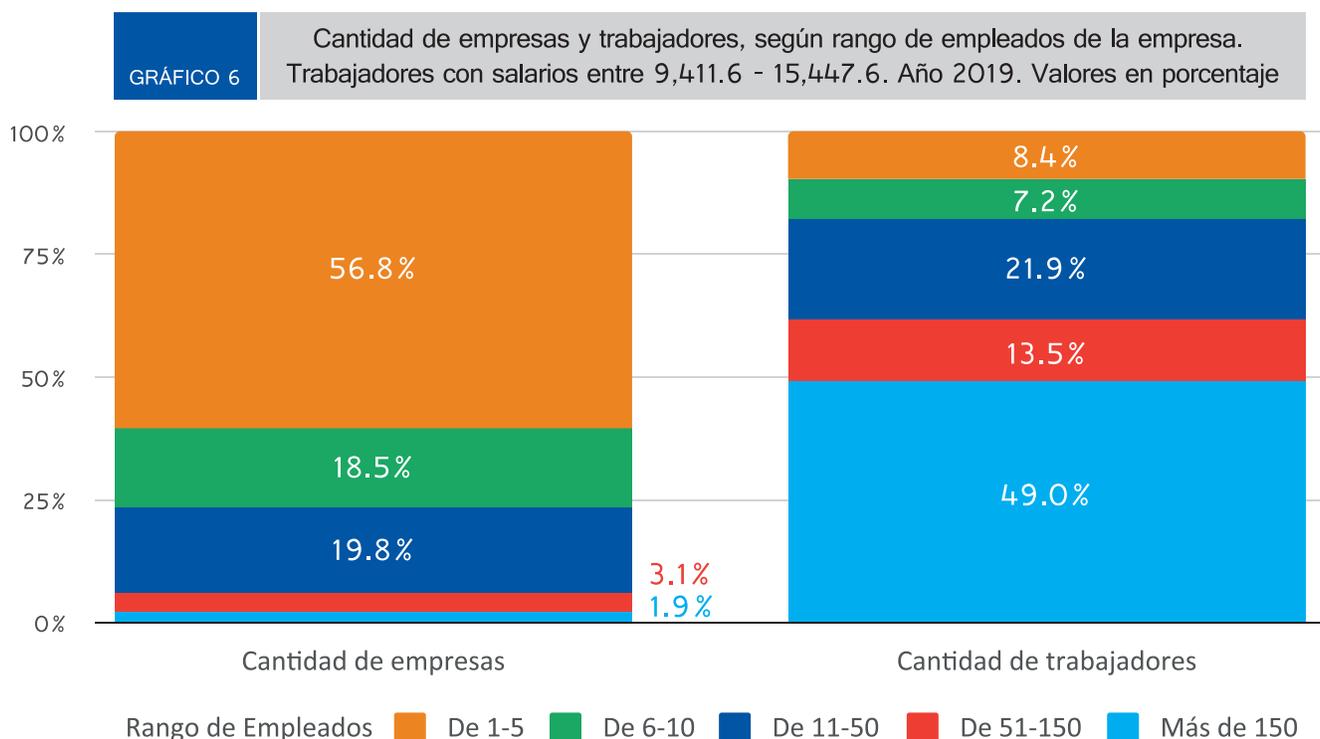
Dada la importancia de la estadística mostrada, la relevancia de cara a la formulación de políticas públicas, y el hecho de que la gran mayoría de las empresas que pagan salarios mínimos son mipymes (95.0%, según datos del SIRLA), este acápite se basa en aquellas empresas/trabajadores que pagan/devengan salarios mínimos.

3.2.1 Marco Legal e Institucional

En República Dominicana, el organismo encargado de la determinación de los salarios mínimos es el Comité Nacional de Salarios, el cual es dependiente del Ministerio de Trabajo. El marco legal que sustenta las resoluciones que emite dicho organismo está compuesto por: la Constitución Dominicana en sus artículos 7 y 62, el Código de Trabajo en sus artículos 452-464 y el Decreto No. 512-97. Estructuralmente, el Comité Nacional de Salarios lo conforman los diferentes actores involucrados en la fijación de los salarios: el sector patronal, sindical y gubernamental.

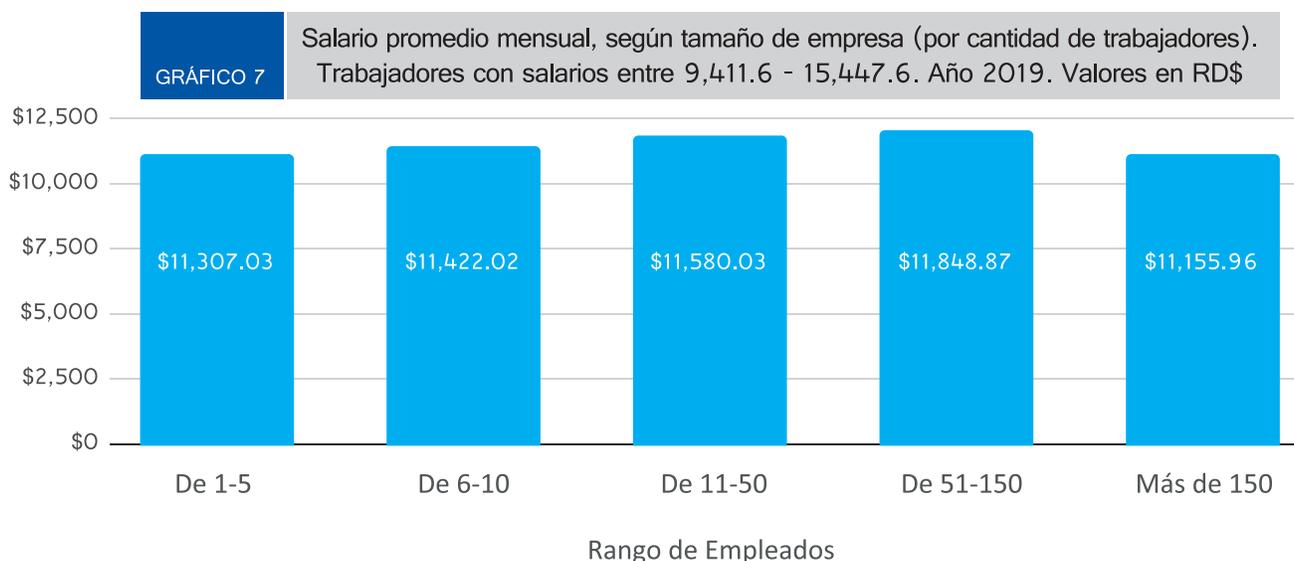
3.2.2 Análisis Estadístico

A continuación se analizan las estadísticas del SIRLA, considerando exclusivamente a aquellas empresas del sector privado no sectorizado con trabajadores cuyos salarios se encuentran exclusivamente entre el salario mínimo menor y mayor aprobado en la Resolución No. 05-2017 del 31 de marzo del 2017, dígame entre RD\$9,411.60 y RD\$15,447.60 (de ahora en adelante, el rango mínimo). Igualmente, el criterio de tamaño de la empresa está basado en la cantidad de empleados. Todas las informaciones corresponden al año 2019. El 56.8% de las empresas con trabajadores con salarios en el rango mínimo son empresas de 1 a 5 empleados, el 18.5% empresas de 6 a 10 empleados (un total de 75.3% son microempresas), el 19.8% son empresas pequeñas, el 3.1% son empresas medianas, y el restante 1.9% empresas grandes. Por otro lado, el 49.0% de los trabajadores que reciben un pago en el rango mínimo pertenecen a empresas grandes, el 21.9% a empresas pequeñas, el 13.5% a empresas medianas, el 8.4% a microempresas de 1 a 5 empleados, y el 7.2% restante a microempresas de 6 a 10 empleados.



Fuente: Elaborado con datos del SIRLA del Ministerio de Trabajo.

El salario promedio más alto pagado por las empresas que pagan salarios en el rango mínimo, es el de las empresas medianas según el parámetro de empleados, con un total de RD\$11,848.87. El salario promedio más bajo, basado en los mismos criterios es el de las empresas grandes, con un salario de RD\$11,155.96.



Fuente: Elaborado con datos del SIRLA del Ministerio de Trabajo.

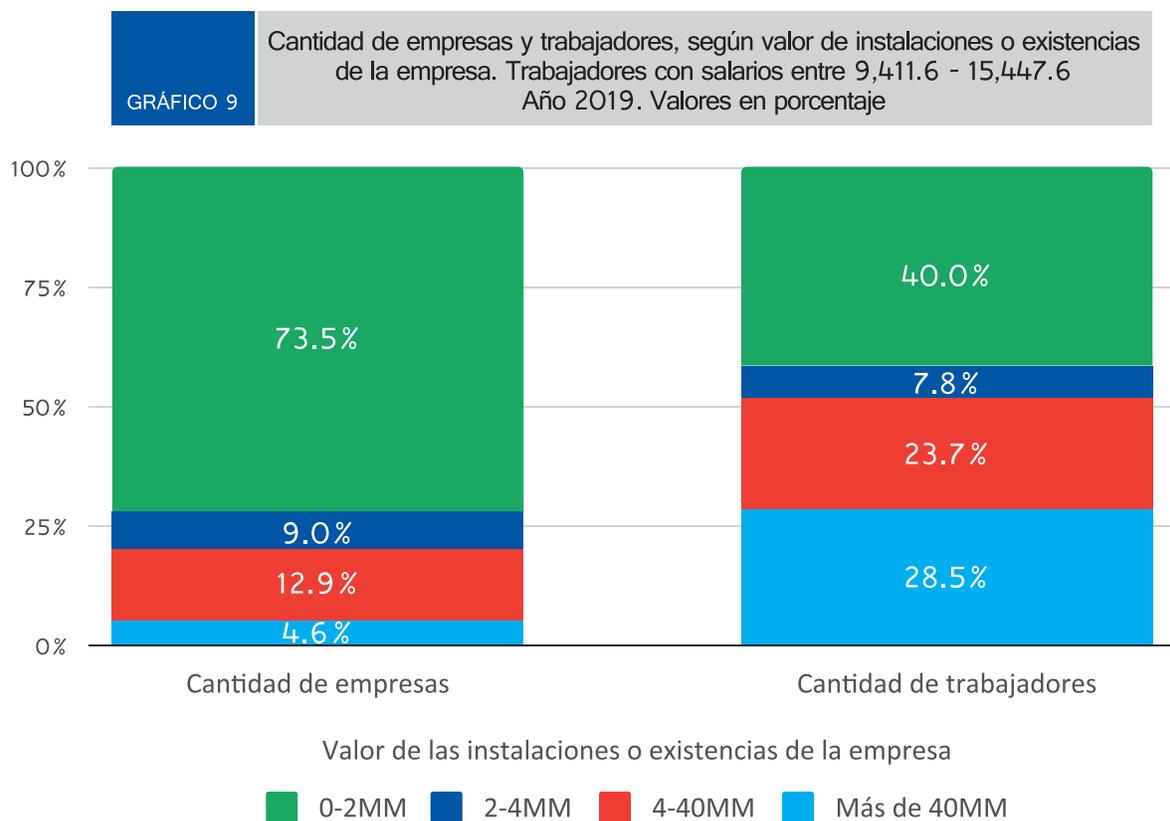
El salario promedio más alto de las empresas que pagan salarios en el rango mínimo, es el de las empresas de RD\$2MM a RD\$4MM de instalaciones o existencias, con un total de RD\$11,558.68. El salario promedio más bajo, basado en los mismos criterios es el de las empresas de menos de RD\$2MM, con un salario de RD\$11,274.02.



Fuente: Elaborado con datos del SIRLA del Ministerio de Trabajo.

Tomando en consideración el criterio del valor de las instalaciones o existencias de las empresas, aquellas que tienen RD\$2MM o menos y cuentan con trabajadores que reciben una paga mensual en el rango mínimo, representan el 73.5% del total de empresas. Aquellas con activos entre RD\$2MM y RD\$4MM y el mismo criterio del rango mínimo ponderan el 9.0%, las de RD\$4MM a RD\$40MM representan el 12.9%, y aquellas mayor a RD\$40MM representan el restante 4.6%.

El 40% de los trabajadores con salarios en el rango mínimo pertenecen a empresas con menos de RD\$2MM en valor de instalaciones o existencias. El 28.5% pertenecen a empresas con más de RD\$40MM, el 23.7% se encuentran en el rango de RD\$4MM a RD\$40MM, finalmente, el restante 7.8% son empresas con valor en existencias o instalaciones de RD\$2MM a RD\$4MM.



Fuente: Elaborado con datos del SIRLA del Ministerio de Trabajo.

3.3 Salarios Mínimos y Costo de la Canasta Familiar

A partir de agosto del 2019 entró en vigencia en República Dominicana la Resolución 22-2019, en la cual se estableció la alza en un 14% del salario mínimo que devengan los trabajadores del sector privado no sectorizado. A continuación se muestra un cuadro con una tendencia histórica de cómo se han ido revisando los salarios mínimos del sector privado no sectorizado, de acuerdo a la clasificación que estipula la resolución (por valor de instalaciones o existencias), y también cómo se comporta el Costo de la Canasta Familiar para los Quintiles⁴ 1 y 2.

Cuadro 2. Salario mínimo y costo de la canasta familiar en República Dominicana						
Período 2011-2019. Valores en RD\$						
Año	Sector privado según tamaño empresa (por valor de las instalaciones o existencias)				Costo de la Canasta Familiar	
	Pequeñas	Medianas	Grandes	Promedio sector privado no sectorizado	Quintil 1	Quintil 2
	Menos de RD\$2MM	Entre RD\$2MM y RD\$4MM	Más de RD\$4MM			
2011	6,035	6,810	9,905	7,583	11,013	15,862
2012					11,449	16,473
2013	6,880	7,763	11,292	8,645	11,969	17,226
2014					12,363	17,771
2015	7,843	8,850	12,873	9,855	12,730	18,189
2016					12,973	18,528
2017	9,412	10,620	15,448	11,826	13,347	19,079
2018					13,806	19,725
2019	10,730	12,107	17,610	13,482	13,955	19,931

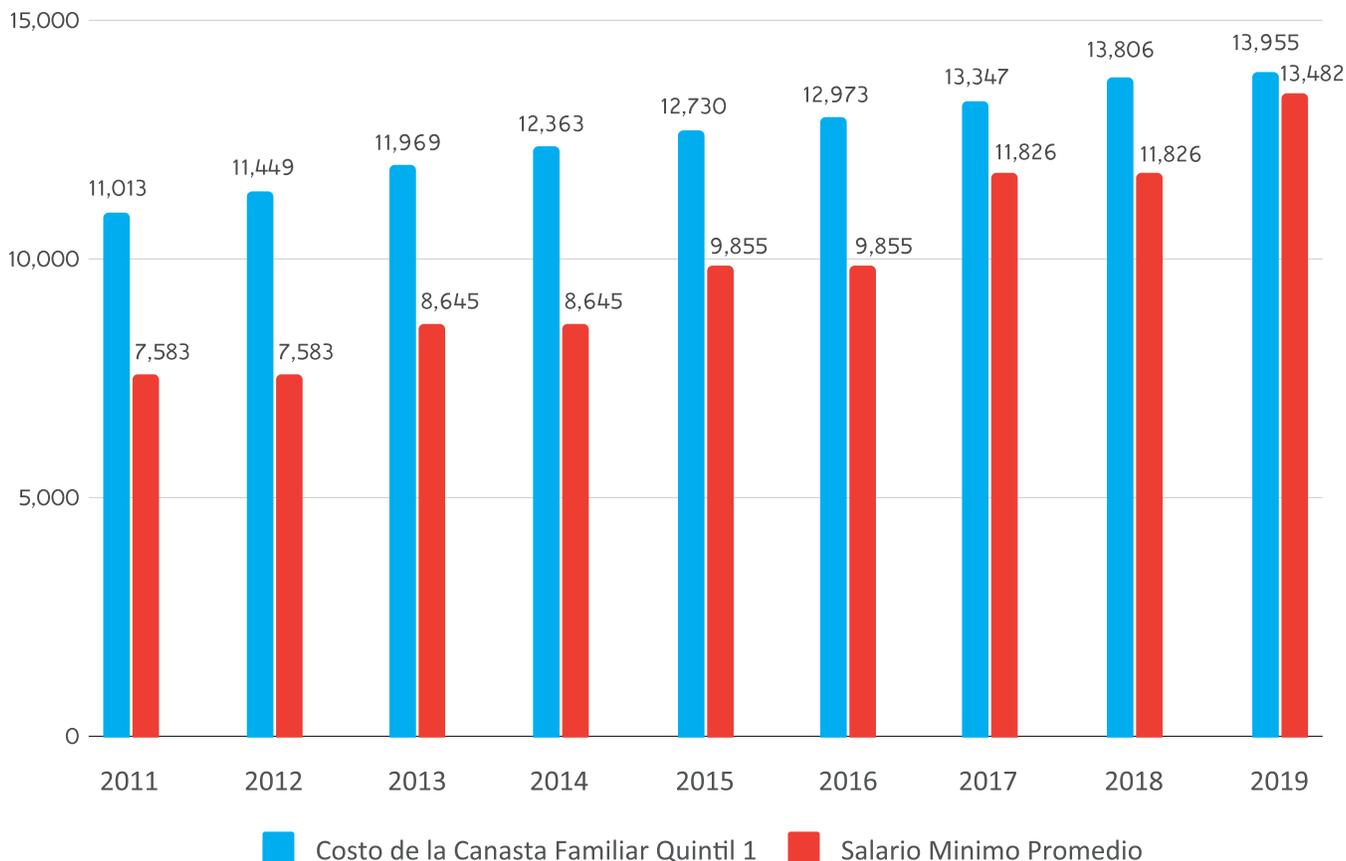
Fuente: Elaborado con datos del SIRLA del Ministerio de Trabajo.

⁴ Un quintil es la quinta parte de la población ordenada de menor a mayor. El mismo consiste en la división de la población en cinco partes de igual cantidad de integrantes. Esto permite obtener cinco quintiles, que están ordenados de acuerdo al nivel de ingresos. El primer quintil representa a las personas con menos ingresos, mientras que el quinto quintil equivale a los habitantes con más ingresos. Por lo tanto, un quintil es equivalente al 20% del total (Definición.de, 2008-2020).

El incremento en un 14% del salario mínimo en la última Resolución 22-19 del Comité de Salarios reduce significativamente la brecha existente entre el salario mínimo promedio (RD\$13,482) y el costo de la canasta familiar para el quintil de menor ingreso, el quintil 1 (RD\$13,955).

GRÁFICO 10

Salarios Mínimos Promedio y Costo de la Canasta Familiar del Quintil 1. Período 2011-2019. Valores en RD\$



Fuente: Elaborado con datos del SIRLA del Ministerio de Trabajo.

Es bueno destacar que los salarios mínimos estipulados han crecido a un ritmo considerablemente superior al valor de la canasta familiar (en promedio, del 2011 al 2019 los salarios mínimos han crecido 15.5%, el costo de la canasta del quintil 1 ha incrementado en un 3.0% y el costo de la canasta del quintil 2 ha variado 2.9%). Estas cifras indican que el nivel del salario mínimo podrían superar el valor de la canasta en una próxima modificación.

Cuando se realizan las modificaciones salariales estas no pueden ser de forma brusca, pues aunque benefician a los trabajadores e impacta positivamente su calidad de vida, los cambios drásticos tienden a incrementar los costos de las empresas, lo que provoca despido de empleados, debido a que su nivel de ajuste no es inmediato. Asimismo, esta situación desencadenaría desequilibrios en los niveles de precios de la economía.

4. | Sistemas de salario mínimo a nivel internacional: ¿Cómo se determinan?

En los últimos años, muchos países han establecido o fortalecido los salarios mínimos, existiendo distintos esquemas en más del 90% de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según el “Estudio General sobre los Sistemas de Salarios Mínimos” de dicho organismo, este término se ha definido como “la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual” (OIT, 2014).

Tal como se afirma en la “**Guía sobre Políticas en Materia de Salario Mínimo**”, la existencia de un mecanismo de remuneración salarial mínima garantiza la protección a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas, así como el beneficio de una justa distribución del progreso. En muchos casos, estos son establecidos como parte de políticas focalizadas en la reducción de la pobreza y la desigualdad, incluyendo la brecha salarial de género (OIT, 2017). Por esta razón, se considera que deberían ser definidos y diseñados de tal forma que actúen como complemento y refuerzo de otras políticas sociales y de empleo que tienen por objeto establecer las condiciones de empleo de trabajo, además de ser un instrumento de cobertura mucho más amplia que su concepción original (política aplicable de forma selectiva en algunos sectores de bajos salarios).

Los diversos convenios de la OIT han dado lugar a la evolución de los sistemas de salarios mínimos. La distinción más destacada es entre la del 1928 y la del 1970. En la primera se establece que los países deben establecer salarios mínimos “en industrias o partes de industria [...] en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos”. Por otra parte, en la de 1970 se hizo una modificación, obligando a los Estados Miembros a dar protección a “todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema [de salarios mínimos]” (OIT, 2014).

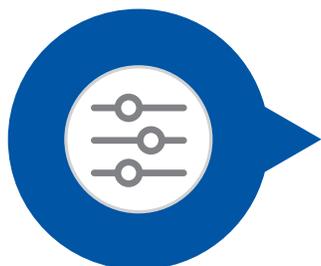
En estos convenios se establece que la definición de un salario mínimo debe indicar de manera específica qué componentes del salario podrán contabilizarse a efectos de calcular la cuantía mínima, cuáles serán las condiciones bajo las cuales se admitirá un pago en especie y el valor máximo de esta parte del pago, cuál será la forma de cálculo del salario mínimo para los trabajadores remunerados a destajo (es decir, por unidad de obra realizada), y si la tasa mínima corresponde a una tarifa horaria o a una tarifa mensual.

Es por esto que la eficacia de los salarios mínimos depende de tres (3) factores principales: cobertura, nivel y cumplimiento.



Cobertura

Refleja el grado de protección que ofrecen a todos los trabajadores, independientemente del tipo de acuerdo contractual que tengan en todas las industrias y ocupaciones de la economía.



Nivel

Se refiere al grado en que estos salarios se establecen y se ajustan para cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias, teniendo en cuenta los factores económicos.



Cumplimiento

Indica la medida en que los empleadores dan cumplimiento a las normas sobre salario mínimo.

Para llevar a cabo un consenso sobre esta definición, usualmente se realiza por decisión de una autoridad competente (junta o consejo de salarios), por dictamen de los tribunales del trabajo o fijadas por ley o por negociación de convenios colectivos (OIT). Debido a los distintos mecanismos de fijación de salarios mínimos así como otros factores institucionales y estructurales característicos de cada país, resulta en una amplia diversidad de sistemas de salarios mínimos.

Una clara distinción es el tipo de tasa establecida: tasas nacionales o regionales. Con el argumento de que todos los trabajadores tienen el mismo derecho de protección de salario, algunos países optan por fijar una tasa aplicable a todos, independientemente del sector de actividad o del tamaño de la empresa empleadora. Por otro lado, países con un alto nivel de heterogeneidad⁴ regional, estatal o provincial en términos sociales, económicos y/o políticos, adoptan tasas distintas, usualmente a través de la combinación de una tasa única nacional baja (garantizando un mínimo nivel de salarios para todos) con tasas locales más elevadas (según las necesidades de cada zona).

⁴ Heterogeneidad en este contexto se refiere a una alta diversidad de factores sociodemográficos dentro de un país.

Otra diferenciación de los sistemas de salarios mínimos es su nivel de sencillez: los simples tienen alta facilidad de operación, comunicación y cumplimiento, y los sistemas complejos requieren de más capacidad institucional para tener eficacia concreta. Aproximadamente, la mitad de los países aplican sistemas simples, de ámbito nacional y/o regional, predominando en países de Europa Central y de América del Sur. Mientras que en África, Asia, América Central y el Caribe predominan sistemas más complejos que contienen tasas múltiples por región, sector económico u ocupación.

La idea central es encontrar el balance entre un grado de complejidad indispensable y la mayor sencillez posible, independientemente del tipo de sistema establecido pero tomando en consideración los factores estructurales del país en cuestión (OIT). Según el estudio **“Minimum Wages and Social Policy”** del Banco Mundial, se afirma que a los países en vías de desarrollo usualmente resulta más eficiente diseñar un sistema simple focalizado, debido a las debilidades institucionales (administración y cumplimiento), en vez de un sistema complejo que abarque toda la fuerza laboral (Cunningham, 2007).

De manera resumida, los sistemas de salarios mínimos pueden ser establecidos a partir de una amplia diversidad de criterios y enfoques adoptados por las autoridades de los países (OIT).

Crterios en los cuales se basa cada tipo de sistema de salario mínimo



A NIVEL NACIONAL

Todo trabajador tiene derecho a percibir el mismo salario mínimo, y todos los trabajadores y sus familias tienen las mismas necesidades, independientemente del sector de ocupación.



A NIVEL REGIONAL

Dentro de un mismo país existen importantes diferencias regionales en cuanto al costo de vida, el desarrollo económico y la situación del mercado laboral.



A NIVEL DE SECTORES

Algunos sectores de actividad tienen niveles medios más elevados de productividad y de "capacidad de pago" que otros sectores, y pueden costear el pago de salarios mínimos más altos.



A NIVEL DE OCUPACIÓN

Dentro de un mismo país existen importantes diferencias regionales en cuanto al costo de vida, el desarrollo económico y la situación del mercado laboral.



A NIVEL DE TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

Las empresas más pequeñas pueden tener menor productividad y, en consecuencia, menor capacidad media para pagar salarios más elevados.



A NIVEL DE GRUPOS DE POBLACIÓN

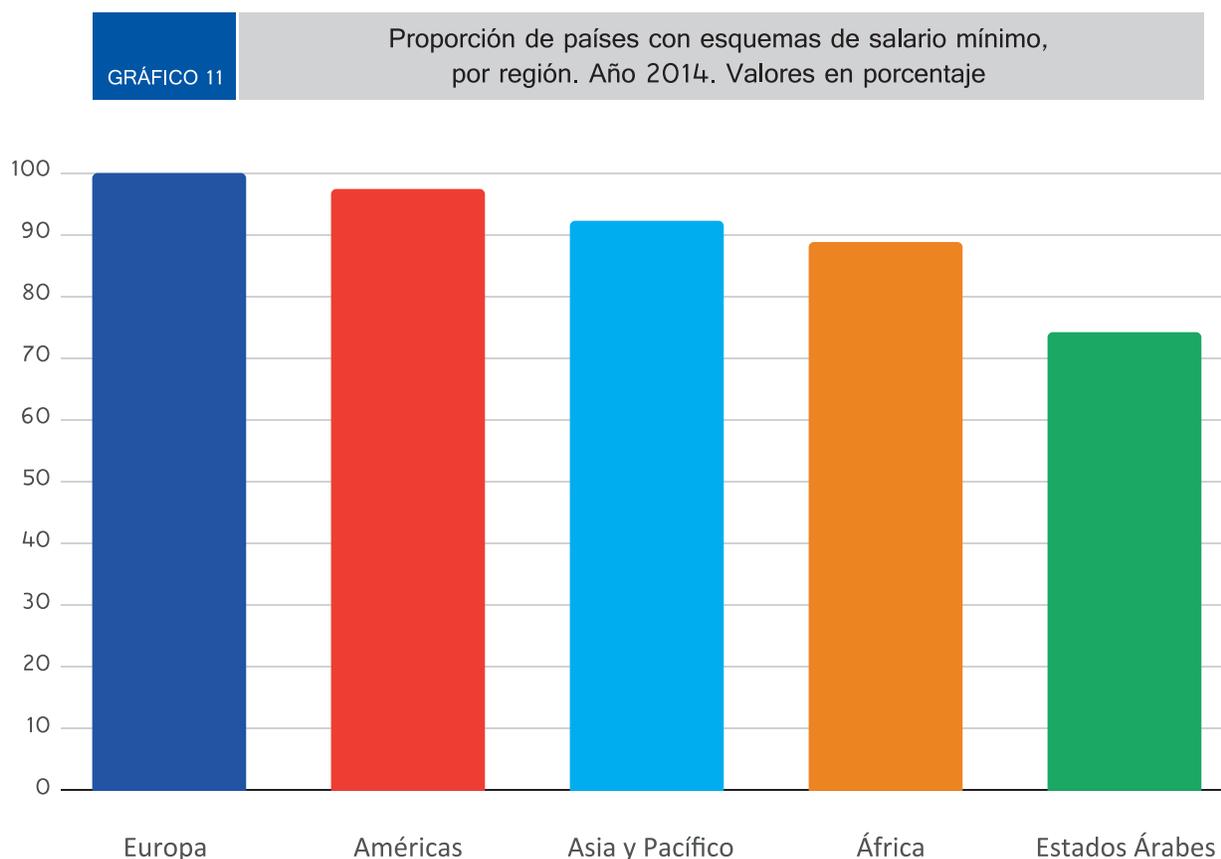
El establecimiento de salarios mínimos generales de nivel alto puede actuar como una barrera para el empleo de algunos grupos de población, como los trabajadores jóvenes, las personas en formación o los trabajadores con discapacidad.

Adicional a esto, según el “**Estudio General de las Memorias Relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la Fijación de Salarios Mínimos**”, resultado de la Conferencia Internacional de Trabajo en el 2014, los sistemas de salarios mínimos constituyen un elemento clave de toda política focalizada en la superación de la pobreza y de todo esfuerzo institucional de garantizar una vida digna a todos, por lo que las tasas de salario mínimo deben establecerse tomando en consideración las necesidades de los trabajadores y de sus familias, y reajustarse periódicamente para tomar en consideración la evolución del costo de la vida, de la situación económica y, por consecuencia, de la capacidad de las empresas de asumir dichos salarios (OIT, 2014).

Cabe destacar que el esquema de salarios mínimos presenta una cobertura limitada para el sector de las micro, pequeñas y medianas empresas. Según el Informe Técnico “**Las MIPYMES en América Latina y el Caribe: Una agenda integrada para promover la productividad y la formalización**”, esto ocurre por una serie de razones, como son: la menor frecuencia del empleo asalariado en dicho segmento empresarial, los bajos niveles de productividad laboral característicos en las mipymes (principalmente de América Latina y el Caribe), el mínimo control institucional para asegurar el cumplimiento del sistema, así como la mínima representación sindical en las microempresas (Ferraro y Rojo, 2018).

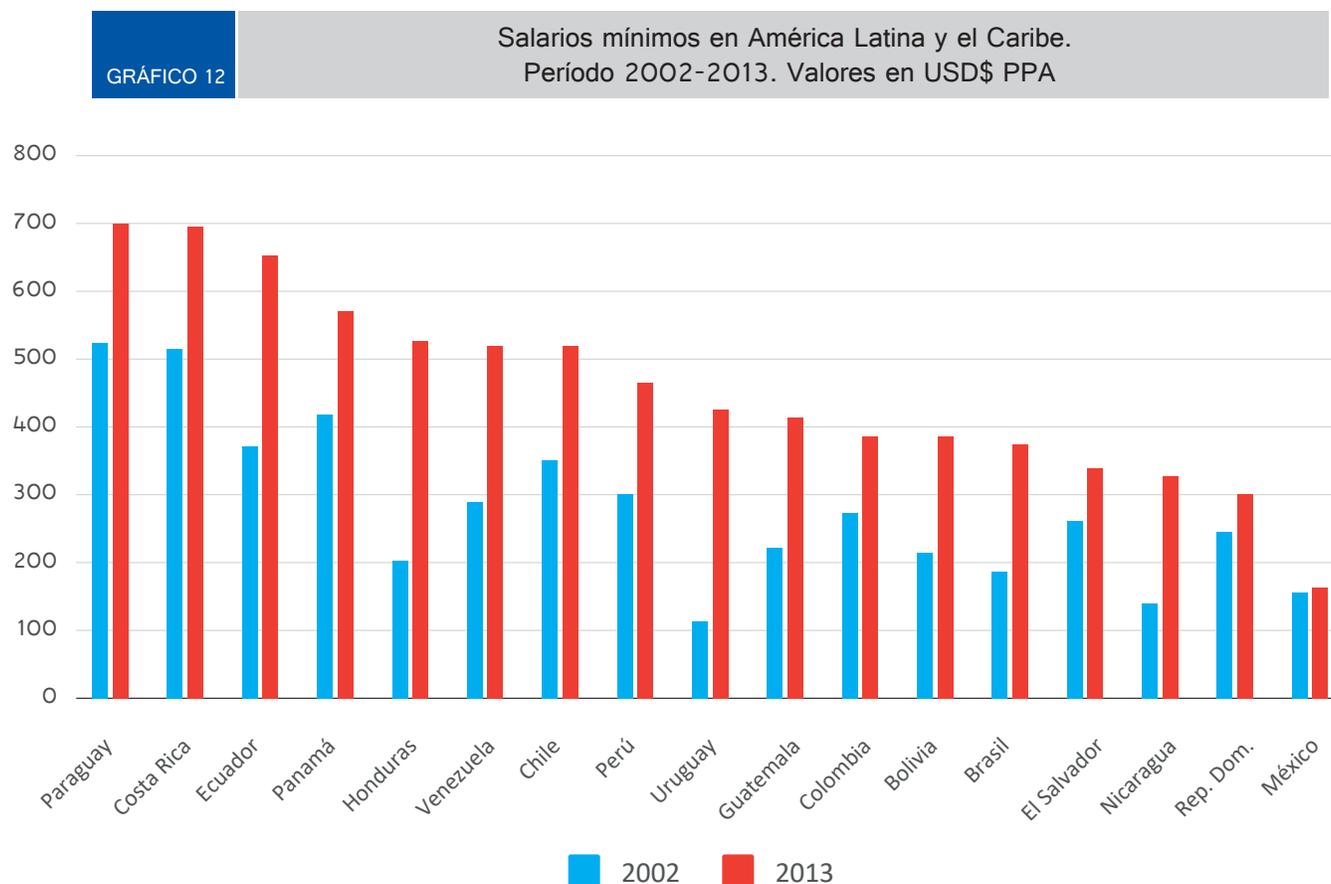
Panorama de Sistemas de Salarios Mínimos en América Latina

Según la OIT, la mayoría de los países de la región de América Latina y el Caribe han adoptado sistemas de salarios mínimos, a excepción de Suriname. En la gráfica debajo se muestra la proporción de países que contaban con un tipo de sistema de salarios mínimos en el año 2014 (OIT).



Fuente: Elaboración de la OIT, Guía sobre Políticas en Materia de Salario Mínimo, p.10.

En coherencia con lo anterior, según el informe presentado por el Director Ejecutivo Adjunto de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Antonio Prado, sobre el “**Salario Mínimo en la Agenda del Desarrollo de América Latina y el Caribe**”, los salarios mínimos en la región indicaron una tendencia positiva en el periodo de 2002-2013, como se muestra en la gráfica debajo (Prado, 2015). Con esta evidencia, Prado afirma la importancia del establecimiento del salario mínimo como instrumento de política indispensable del mercado laboral, siendo parte del proyecto de desarrollo de largo plazo de cada país.



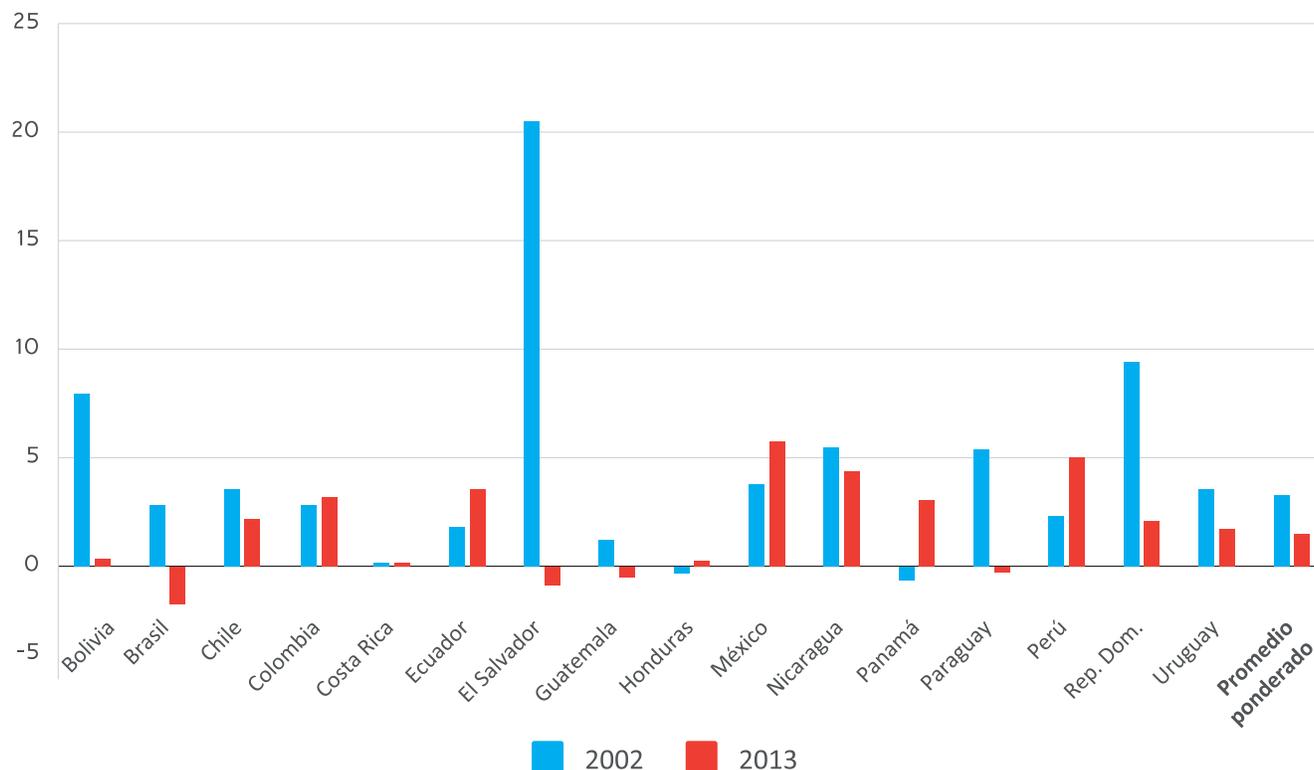
Fuente: Elaboración de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2015, p. 19).

⁵ La paridad del poder adquisitivo (PPA) es un indicador económico para comparar el nivel de vida entre distintos países, teniendo en cuenta el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita en términos del coste de vida en cada país (Economipedia, 2020).

Siguiendo esta tendencia, los salarios mínimos reales a nivel regional presentaron un crecimiento en el 2018, según el “**Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2018**” de la Oficina Regional de la OIT. Como se puede observar en el siguiente gráfico, específicamente en los tres primeros trimestres, 12 de los 16 países presentados tuvieron aumentos reales en sus salarios mínimos (OIT, 2018).

GRÁFICO 13

Variación de los salarios mínimos reales en América Latina durante los tres primeros trimestres. Años 2017 y 2018. Valores en porcentaje



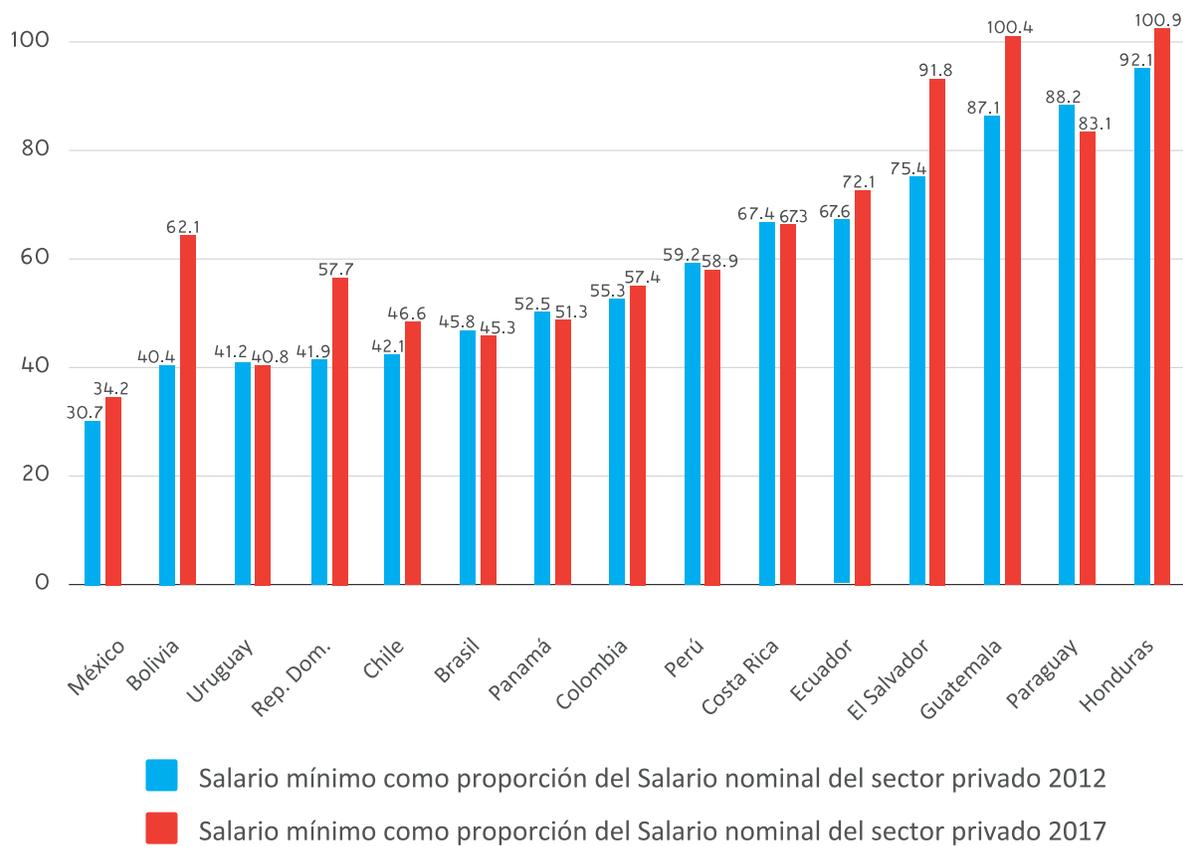
Fuente: Elaboración de la Organización Internacional del Trabajo con base a información de las encuestas de hogares de los países

En el siguiente gráfico se presenta la proporción que representa el salario mínimo en el salario promedio del sector privado en los años 2012 y 2017. Se observa que sólo en los casos de México, Uruguay, Brasil, Bolivia y Chile, los salarios mínimos representan menos del 50% de los salarios promedios. Para el resto de los países analizados, tienen una relación muy alta entre el salario mínimo y el salario promedio, lo que indica que el primero está por encima de la disposición de las empresas y usualmente resulta en incumplimiento del mismo.

⁶ El salario real es una forma de calcular el salario descontando la inflación, para reflejar su verdadero poder adquisitivo (Nexos, 2014).

GRÁFICO 14

Salario mínimo en América Latina como proporción del salario promedio del sector privado. Años 2012 y 2017. Valores en porcentaje



Fuente: Elaboración de la Organización Internacional del Trabajo con base a información de las encuestas de hogares de los países.

5. Conclusiones Generales

Los salarios constituyen uno de los componentes más importantes en las diferencias de productividad de las mipymes y las grandes empresas. Dicha brecha es más acentuada en la región de América Latina, siendo el salario promedio que pagan las mipymes un 40% del salario promedio que pagan las grandes empresas. Como respuesta a esto, los países se han esforzado en construir mecanismos para reducir las brechas salariales, como son las legislaciones de salario mínimo y otros aspectos de institucionalidad laboral.

En República Dominicana, el salario promedio mensual de los trabajadores considerados en las estadísticas del Sistema Integrado de Registro Laboral (SIRLA) del Ministerio de Trabajo es de RD\$23,391.87 (a un corte hecho en el año 2019), siendo las empresas medianas las que en promedio pagan un salario mayor (RD\$26,425.19), las grandes pagan un salario intermedio (RD\$24,526.47) y las microempresas de 1 a 5 empleados en promedio pagan un salario menor (RD\$14,842.16).

Tomando en consideración el criterio del valor de las instalaciones o existencias de la empresa, aquellas que tienen RD\$2MM o menos (las cuales representan el 70.9% del total de empresas) cuentan con el salario promedio más bajo (RD\$17,650.12) aunque constituyen el 30.2% de los trabajadores dominicanos registrados en el SIRLA. Mientras que aquellas con activos mayores de RD\$4MM (que representan apenas el 5.9% de las empresas) cuentan con el salario promedio más alto (RD\$28,166.75) y representan el 36.9% de los trabajadores.

En otro orden, de las empresas con trabajadores con salarios en el rango mínimo (según la Resolución No. 05-2017 del 31 de marzo del 2017) el 56.8% son empresas de 1 a 5 empleados, el 18.5% empresas de 6 a 10 empleados, el 19.8% son empresas pequeñas, el 3.1% son empresas medianas, y el restante 1.9% empresas grandes. Por otro lado, el salario promedio más alto de las empresas que pagan salarios en el rango mínimo, es el de las empresas medianas (RD\$11,848.87), mientras que el salario promedio más bajo es el de las empresas grandes (RD\$11,155.96).

Los salarios mínimos estipulados en República Dominicana han crecido a un ritmo considerablemente superior al valor de la canasta familiar (en promedio, del 2011 al 2019 los salarios mínimos han crecido 15.5%, el costo de la canasta del quintil 1 ha incrementado 3.0% y el costo de la canasta del quintil 2 ha variado 2.9%). Estas cifras indican que el nivel del salario mínimo podrían superar el valor de la canasta en una próxima modificación.

A nivel internacional, en los últimos años muchos países han establecido o fortalecido los sistemas de salarios mínimos, existiendo esquemas en más del 90% de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Teniendo como objetivo principal garantizar la protección a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas, así como el beneficio de una justa distribución del progreso.

Aunque se tiene un objetivo común, la forma de implementar estos esquemas son distintos y su eficacia depende de los factores de la cobertura de los trabajadores, el nivel de los salarios y el cumplimiento de las empresas, lo cual difieren en términos institucionales por cada país. Asimismo, los sistemas de salarios mínimos pueden ser establecidos a partir de una amplia diversidad de criterios y enfoques adoptados por las autoridades de los países, como son las tasas (a nivel nacional o regional), los sectores, la ocupación, el tamaño de las empresas y los grupos de la población en función al marco normativo que los regule.

Cabe destacar que los sistemas de salarios mínimos constituyen un elemento clave de toda política focalizada en la superación de la pobreza y de todo esfuerzo institucional de garantizar una vida digna a todos, por lo que dichos esquemas deben establecerse tomando en consideración las necesidades de los trabajadores y de sus familias, y reajustarse periódicamente para tomar en consideración la evolución del costo de la vida, de la situación socioeconómica y la estabilidad del mercado laboral.

6. Fuente de Datos y Referencias

Bibliográficas Consultadas

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2018). MIPYMES en América Latina: Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Santiago, Chile.

Cunningham, W. (2007). Banco Mundial. Minimum wages and social policy: Lessons from developing countries. Washington, D.C., Estados Unidos. Obtenido de: <http://documents.worldbank.org/curated/en/826061468142780021/pdf/405260Minimum0101OFFICIALOUSEONLY1.pdf>

Ferraro, C.; Rojo, S. (2018). Organización Internacional del Trabajo. Las MIPYMES en América Latina y el Caribe: Una agenda integrada para promover la productividad y la formalización. Santiago, Chile. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_654249.pdf

Ministerio de Trabajo RD (2019). Estadísticas del Sistema Integrado de Registro Laboral (SIRLA).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2018. Lima, Perú. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2014) Estudio General de las Memorias Relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la Fijación de Salarios Mínimos. Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, 2014. Ginebra, Suiza. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235286.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Febrero, 2014). Estudio General sobre los Sistemas de salarios mínimos. Obtenido de: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_235305/lang-es/index.htm

Oficina Internacional del Trabajo. Guía sobre Políticas en Materia de Salario Mínimo. Ginebra, Suiza. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_542028.pdf

Prado, A. (Noviembre, 2015). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Salario Mínimo en la Agenda del Desarrollo de América Latina y el Caribe. Belo Horizonte, Brazil. Obtenido de: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/151102_antonioprado_salariominimo_belohorizonte.pdf



Créditos

Producido por el Observatorio Mipymes, proyecto de alianza público-académica bajo la coordinación del Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM) a través de su Viceministerio de Fomento a las Mipymes, y el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC) por medio de la Vicerrectoría de Investigación y Vinculación, y el Área de Economía y Negocios.

Dirección General

Sovieski Naut, Director de Servicios de Apoyo a las Mipymes
Henry Rosa Polanco, Director del Observatorio Mipymes

Coordinación General

Bymayri De León, Encargada de Políticas para Mipymes
Adrialis Herrera, Encargada de Análisis y Simplificación de Trámites
Jorge Fernández, Analista

Equipo Técnico del Observatorio Mipymes

Angel Checo, Investigador Principal
Maité Duquela, Investigadora Auxiliar
Leonardo Chalas, Estratega Digital

2020 Santo Domingo, República Dominicana

