

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRÍQUEZ UREÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MERCADOS
PROGRAMA DE CURSOS MODULARES**

Análisis del impacto de la cesantía en el mercado laboral dominicano



Informe final presentado por:
María Fernanda Pereyra Suero
Fausto Enmanuel Paredes Adón

Asesor:
Lic. Juliao Rivas

Para la obtención del grado de:
Licenciado en Administración de Empresas

Santo Domingo, D.N.

2018

“Análisis del impacto de la cesantía en el mercado laboral dominicano”

Dedicatorias

Dedicatoria

A Dios, por ser el guía de mi vida y propiciar el tiempo perfecto para el desarrollo de mis metas a lo largo de mis estudios universitarios.

A mis padres, por ser el soporte de mi vida, guiarme hacia el camino de lo correcto y brindarme su apoyo incondicionalmente.

A mi familia, por darme su apoyo en todas las etapas de mi vida, principalmente en la universitaria e impulsarme a superarme en cada meta que me propongo.

A mis amigos, por acompañarme a lo largo de mi vida universitaria y haber enfrentado los retos de la misma de forma exitosa.

María Pereyra

Dedicatoria

A Dios: Por siempre ser la base de mi vida y nunca dejarme desmayar; por permitir adquirir los mejores conocimientos de la vida universitaria; por darme la capacidad de realizar esta investigación y adquirir los conocimientos para la realización de la misma.

A Mis padres: Por ser el soporte de superación, siempre brindándome los mejores principios, valores y sabidurías que pudieron enseñarme e impulsarme a lograr mis metas.

A Mis Primos: Por siempre impulsarme a adquirir nuevos conocimientos y realizar de forma ética lo que me proponga.

Al Señor Eury Cabral y a toda la familia de Señales TV: Por servir de base económica y motivacional para mí y mis compañeros sirviéndonos de plataforma para nuestras carreras universitarias y por impulsarnos a lograr nuestras metas de forma ética y apegada a Dios.

Fausto Paredes

Agradecimientos

Agradecimiento

Le agradezco a **Dios**, por haberme acompañado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme la guía para alcanzar una vida llena de aprendizajes y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres **María y Giovanni** por apoyarme en todo momento, por creer en mí y darme fuerzas para que logre mis objetivos, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Principalmente por los valores que me han inculcado.

Gracias, a mi asesor el **Lic. Julio Rivas** por ser un excelente profesional el cual me brindó su guía y apoyo durante esta investigación. Además, le doy gracias a la **Universidad Nacional Pedro Enríquez Ureña (UNPHU)** y a todo el equipo de profesionales que en esta laboran por brindarme una educación de calidad superior a lo largo de toda mi carrera y todas las facilidades necesarias para mi desarrollo profesional.

También quiero agradecer a mis amigos **“los primos”**, por ser mis compañeros desde el principio, siempre proporcionándome motivación y soporte en cada proyecto y brindándome su amistad de forma incondicional, además, agradezco a todas las personas que aportaron sus conocimientos, habilidades y apoyo a lo largo de mi carrera.

María Pereyra

Agradecimiento

A Dios: Por darme la vida mediante esta permitirme realizar este trabajo, en la cual ha traído muchos conocimientos a mi vida profesional. Por bendecirme durante todo el trayecto recorrido hasta llegar aquí, y por hacer realidad este sueño deseado.

Al Lic. Juliao Rivas: por brindar su experiencia y capacidad, la cual fue de gran ayuda y colaboración en para la elaboración de este trabajo de investigación.

A los Maestros y la Universidad: por fungieron como mis mentores en la vida Profesional y de quienes adquirí el mayor conocimiento profesional hasta el momento.

A Mis Amigos: Por servir de ayuda y de apoyo durante toda la vida universitaria, y por enseñarme el don de la perseverancia y el trabajo en equipo.

A Todas las personas que han formado parte de mi vida tanto profesional como personal las que me quiero agradecerles por sus consejos, motivación, ánimo y amistad en los Momentos buenos y difíciles de mi vida. Sin importar en donde estén quiero darles las gracias por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Fausto Paredes

Tabla de Contenido

Dedicatorias	
Agradecimientos	
Objetivos de la Investigación.....	i
<i>Objetivo general</i>	i
<i>Objetivo específico</i>	i
Planteamiento del Problema	ii
Justificación	iii
Delimitación del Problema	iv
Metodología de la Investigación.....	v
Introducción	vii
Capítulo I - La Cesantía y el Mercado Laboral dominicano.....	1
1.1 Aspectos generales de la cesantía.	2
1.2 Entidades reguladoras de las relaciones laborales.	5
1.3 Mercado laboral dominicano.	7
Capítulo II - La cesantía como tema de debate entre empleados y empleadores	11
2.1 Efectos de la cesantía para el empleador.	12
2.2 Efectos de la cesantía para el empleado.....	17
2.3 Propuesta de reforma al Código Laboral dominicano.	19
Capítulo III - La protección contra el desempleo en Latinoamérica	23
3.1 Políticas de la protección del desempleo en Latinoamérica.	24
3.2 Políticas activas de protección al desempleo.....	26
3.3 Políticas pasivas de protección al desempleo.	28
Conclusiones.....	ix
Anexo 1	xiii
Anexo 2.....	xiv
Anexo 3.....	xv
Referencias Bibliográficas	xvi
Glosario de términos.....	xix

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Analizar el impacto de la cesantía en el mercado laboral dominicano.

Objetivo específico

- Explicar los aspectos generales de la cesantía en el mercado laboral dominicano.
- Medir el impacto de la cesantía para el empleador y el empleado.
- Realizar una visión de la cesantía en el mercado laboral Latinoamericano.

Planteamiento del Problema

Esta investigación busca analizar los efectos de la cesantía en el mercado laboral dominicano, cabe destacar que, la cesantía ha sido un tema de debate en los últimos cinco años, debido a que se han planteado varias propuestas de modificación al Código Laboral dominicano en virtud de modificar la función que esta juega dentro de las prestaciones laborales. La confrontación entre el sector empresarial y los sindicatos de trabajadores en base a este tema sirvió de inquietud para la investigación.

En la misma se analizarán los impactos que genera la cesantía dentro de ambos bandos, y a nivel general dentro de los diversos sectores de la sociedad laboral tanto en República Dominicana como en los demás países de Latinoamérica. En adición a esto, la cesantía llega a ser un beneficio laboral causante del desempleo que se observa en la República Dominicana, debido a que los empleados se refugian en esta y no se incentivan en sus trabajos a ser productivos y eficientes, razón por la que pueden ser despedidos, pero ya que reciben sus prestaciones se aferran a la misma y no buscan un nuevo empleo.

Esto a su vez desequilibra la economía nacional ya que ese trabajador pasa de ser un activo productivo y generador de ingresos para el país a ser un pasivo consumista de los beneficios que son otorgados a las personas que no pueden sustentarse, por parte del estado. La importancia de esta investigación radica, entonces, en el impacto social y económico que tiene la cesantía para el empleado, como medio de subsidio después de un despido o desahucio, y para la empresa, como parte de sus costos laborales.

Justificación

Esta investigación analiza la relación entre el empleador y el empleado en el mercado laboral. La misma sirve para explicar la problemática de las prestaciones laborales, específicamente de la cesantía en República Dominicana y los distintos mecanismos de protección al trabajador que existen en Latinoamérica, en esta se proponen medidas para disminuir las diferencias entre empresarios y sindicatos de trabajadores en cuanto al tema, así como también, medidas para aumentar la eficiencia del mercado laboral para que el mismo sea más productivo, bajo una visión que beneficie de igual forma tanto al empleador como al empleado.

Además, esta investigación será de beneficio para que tanto empresarios, trabajadores, profesionales y estudiantes puedan comprender de forma detallada porque el tema de la cesantía es importante no solo para el empleado, sino para toda la sociedad y la influencia que esta tiene en el mercado laboral y la economía del país y de los demás países de Latinoamérica. La misma busca analizar la situación de otros países para tener no solo un panorama local de la problemática sino un panorama internacional que complemente el entendimiento del tema.

Los resultados de esta investigación pretenden explicar los vínculos entre el trabajo y el empleo, para que estos deriven en el buen funcionamiento del mercado laboral, el crecimiento de la economía y la protección del trabajador de forma que la misma sea justa para el empleado y no represente una carga para el empleador.

Delimitación del Problema

Esta investigación trata sobre el análisis del impacto de la cesantía en mercado laboral dominicano, destacando su impacto en la actualidad basándose en las influencias que ha tenido en las propuestas de reforma del Código Laboral y sus impactos en mercados laborales internacionales en los años 2014-2017.

Metodología de la Investigación

La base metodológica utilizada para el tema que nos ocupa es la recopilación de información a través de los medios webs, blogs, páginas webs oficiales y libros, para alcanzar los objetivos de esta investigación. La misma está realizada bajo métodos cuantitativos y cualitativos que permiten determinar los efectos que produce la cesantía en el mercado laboral dominicano, así como las informaciones de los temas del análisis.

La investigación para este análisis es de tipo mixta, se utiliza el enfoque cualitativo que utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación y el enfoque cuantitativo que pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo a una colectividad mayor. A su vez, se acude a la utilización de citas, tablas y figuras para soportar las informaciones expuestas.

Los métodos utilizados para llevar a cabo esta investigación son métodos explicativos y descriptivos enfocados en brindar informaciones claras y precisas para dar respuesta al objetivo específico de esta investigación. Por último, la población seleccionada es a nivel nacional, todo esto para lograr el objetivo general de esta investigación el cual está definido como el que establece la referencia constante del trabajo y factibilidad de ejecución que es analizar el impacto de la cesantía en el mercado laboral dominicano.

Mediante el uso de internet se realizó una recopilación de datos que cumplen con los criterios de esta investigación, los datos obtenidos de libros digitales, diccionarios especializados y artículos científicos fueron publicados por páginas especializadas. Además, se utilizó información de encuestas, estadísticas e informes digitales sobre el tema de la cesantía. Para realizar la

investigación primero se delimito su propósito y alcance y luego se procedió a discriminar las informaciones para realizar una selección objetiva de las mismas.

Introducción

El mercado laboral y las relaciones laborales entre el empleado y empleador de la República Dominicana se rigen por el Código de Trabajo promulgado en 1992. Este reglamento implemento mejoras importante al Código Laboral vigente en ese entonces y centraba algunas leyes y reglamentos que influían directamente sobre las relaciones laborales. Hay que destacar que ha pasado veintiséis años (26) de la aprobación de dicho código, y que el ambiente socioeconómico de ese entonces no es igual a la actualidad. El funcionamiento del mercado laboral afecta las decisiones de todos los individuos, ya que de una manera u otra están ligados al sistema productivo.

De este mercado depende tanto la clase trabajadora, que puede satisfacer sus necesidades básicas con la obtención de un beneficio, como la clase empresarial, la cual puede optimizar las operaciones de su empresa. Por otra parte, los costos laborales son las erogaciones en las cuales un empleador incurre al momento de contratar mano de obra, estos están conformados por el salario y por los beneficios marginales que reciben los trabajadores, que en el caso de República Dominicana podemos citar los siguientes: plan de pensión, seguro familiar de salud, seguro de riesgos laborales, vacaciones, regalía pascual, y en caso de despido un monto de cesantía.

Al momento de cortar las relaciones entre el empleado y el empleador, existen tres tipos de rompimiento del contrato de trabajo, los cuales son: despido, desahucio y dimisión. El desahucio se caracteriza por el más utilizado por las empresas para culminar las relaciones laborales con sus empleados, mediante este el empleador no necesita justificación para ejercer el rompimiento. Sin embargo, el Empleado tiene derecho una remuneración en un único pago para el momento del desempleo, la cual es llamada cesantía. Para la clase trabajadora este ha sido uno de los logros más

importantes porque cuentan con un beneficio que no desestabiliza económicamente su vida mientras se encuentran cesantes.

En la actualidad, los pagos recibidos por los trabajadores en forma de beneficios no salariales promueven a encarecer la contratación de los empleados. Los costos laborales en lo que está dispuesto a incurrir un empleador van en línea con la productividad que espera le sea aportada por cada trabajador particular, si los costos incurridos son impuestos por una legislación, los costos tienden a aumentar muy por encima de lo que sería la productividad del trabajo. Esto representa un impedimento para el empleo de más personas y la reducción del desempleo en nuestro país.

Capítulo I

La Cesantía y el Mercado Laboral dominicano

Capítulo I

La Cesantía y el Mercado Laboral dominicano.

La cesantía es una remuneración que debe pagar el empleador al empleado en caso de que el empleado haya sido desahuciado por su empleador. En este capítulo se expondrán los aspectos generales sobre la cesantía, como se origina, y la entidad reguladora de las relaciones laborales; también el mercado laboral dominicano, sus diversos sectores, los salarios mínimos actuales, forma de análisis del desempleo y las características generales.

1.1 Aspectos generales de la cesantía.

La cesantía es la indemnización que reciben los trabajadores como compensación monetaria en el momento en el que se encuentren fuera de la vida productiva. El Código del Trabajo de la República Dominicana establece en el Art.75 que el “desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido” (1992). En adición a esto, el empleador que efectúa el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas pactadas en el Art.80 del mismo Código Laboral, las cuales establecen lo siguiente:

- Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario.

- Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario.

- Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, una suma igual a veintiún días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado.

- Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, una suma igual a veintitrés días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado.

- Toda fracción de un año, mayor de tres meses, debe pagarse de conformidad con las dos primeras reglas del mencionado artículo.

Además, el Art.80 del Código Laboral dominicano establece que el cálculo del auxilio de cesantía que corresponda a los años de vigencia del contrato del trabajador anteriores a la promulgación de este Código se hará en base a quince días de salario ordinario por cada año de servicio prestado. Si el empleado renuncia y/o abandona el lugar de trabajo no tiene derecho a la cesantía, ya que la separación no se originó por parte del empleador.

La empresa debe de realizar asistencia económica de cinco días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis; de diez días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año; y de quince días de trabajo ordinario por cada año de servicio prestado después de un año de trabajo continuo, cuando el contrato de trabajo termina por causas tales como las establecidas en el Art. 52 del Código Laboral las cuales son detalladas a continuación:

- La muerte del empleador o su incapacidad física o mental, siempre que estos hechos produzcan como consecuencia la terminación del negocio.

- Por la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental o inhabilidad para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar.

- Por enfermedad del trabajador o ausencia cumpliendo las obligaciones a que se refiere el ordinal del Art.51 del citado código u otra causa justificada que le haya impedido concurrir a sus labores por un período total de un año, desde el día de su primera inasistencia.

- Por agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva.

- Por quiebra de la empresa, siempre que cese totalmente la explotación del negocio o por su cierre o reducción definitiva de su personal.

1.2 Entidades reguladoras de las relaciones laborales.

La entidad encargada de regular las relaciones laborales entre empleado y empleador es el Ministerio de Trabajo, anteriormente llamada Secretaría de Estado de Trabajo de la República Dominicana, la cual fue creada bajo la ley 16-82, el 20 de abril de 1948 durante el gobierno de Rafael Leónidas Trujillo. Anteriormente quien regulaba las relaciones laborales en el país era la Secretaría de Interior y Policía, estos se encargaron de elaborar las medidas para proporcionar trabajo a la clase obrera, establecer los días y horas de trabajo, los seguros para obreros y los deberes de patronos y obreros.

Adjunto a Interior y Policía había otra institución, que fue la Secretaria de Estado y Comunicaciones la cual realizaba funciones compartidas con la Secretaría de Interior y Policía, para regular las relaciones entre los obreros y patronos. Fue en 1948 que se creó la Secretaría de Estado de Trabajo, con el objetivo de que fuera la institución de carácter oficial rectora de la política laboral nacional. Así mismo el propósito de esta institución fue el de impulsar el diálogo como manera de impedir conflictos entre los empleados y empleadores. De igual manera, concebir políticas para la creación de puestos de trabajo y fiscalizar la higiene y seguridad de los mismos.

El primer Código de Trabajo realizado en la República Dominicana fue en la era del gobierno de Trujillo cuando en 1951 se promulgo la ley 29-20 la cual crea el “Código Trujillo de trabajo”, el cual recopila las leyes, decretos y resoluciones que hasta ese momento estaban dispersas y las une en un solo reglamento. Este código sirvió de base a las relaciones profesionales por cuarenta y un años (41), hasta la promulgación en el 1992 de la ley no. 16-92 del 29 de mayo donde es aprobado el Código de Trabajo de la República Dominicana.

En el año 2010 el entonces presidente, Leonel Fernández, promulgó el Decreto 56-10 que ordena el cambio de designación de todas las Secretarías de Estado por Ministerios. Desde ese momento la Secretaria de Estado de Trabajo paso a ser reconocida bajo el nombre de Ministerio de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo cuenta con funciones específicas entre las que se encuentran:

- Velar por el fiel cumplimiento de la Constitución de la República, leyes y reglamentos relativos al trabajo.

- Dirigir la definición de la Política Nacional de Empleos; Divulgar la Legislación Nacional vigente.

- Ejecutar proyectos y programas para promover la mejoría de las condiciones sociales y laborales de la población.

- Controlar y vigilar la aplicación de las disposiciones sobre higiene y seguridad industrial.

- Ofrecer servicio de asistencia legal para beneficio de empleadores y trabajadores cuya situación económica no les permita ejercer sus derechos como demandante o demandados.

- Fomentar programas dirigidos a informar, orientar y promover el trabajo de personas con discapacidad a fin de facilitar su integración a la actividad productiva; Articular y ejecutar proyectos puntuales de lucha contra el Trabajo Infantil.

1.3 Mercado laboral dominicano.

El trabajo surge de la necesidad de las personas de satisfacer sus necesidades básicas, mediante la obtención de un beneficio económico, y de reconocimiento tanto propio como de parte de la sociedad. El mercado laboral es el lugar donde se realiza la oferta y demanda de trabajo, este está compuesto por el conjunto de trabajadores dispuestos a laborar y las empresas que buscan contratar empleado para realizar un trabajo a cambio de una remuneración. “Entre los componentes del mercado laboral están; la oferta, la demanda, los precios, el desequilibrio cuantitativo del mercado laboral (desempleo) y el desequilibrio cuantitativo (informalidad laboral)” (Uribe, 2006 p.14).

La marcha del mercado laboral impacta en las decisiones y acciones de los participantes de dicho mercado, las acciones que se realizan dentro del mercado presentan repercusiones tanto para los empleados como para los empleadores. Del mercado laboral “dependen la cantidad de gente que está dispuesta a ser parte de la población activa, la rapidez con que se movilizan los factores de producción entre sectores y actividades, la capacidad de la economía de responder a shocks externos y la velocidad con que sus integrantes adquieren capacitación, se adecuan a nuevos procesos e incrementan su productividad. El funcionamiento de este mercado es determinante, por tanto, en el crecimiento económico de los países.” (Albagli, 2005)

El empleo se divide en dos sectores principales: sector formal e informal, cada uno con sus propias características. Según la Figura no.1 desde el año 2014 al 2017 la proporción de los sectores formales e informales no han tenido grandes cambios, ya que se mantienen semejantes a los periodos anteriores variando entre 0.1% y 0.8%. La informalidad total en el tercer periodo del 2014 muestra una proporción de 57.7%, sin embargo, para el segundo periodo del 2017 se muestra

una proporción de 58.60%, para un incremento de 0.9% lo que significa que a pesar de que el sector informal domina el mercado laboral sigue creciendo su participación.

Año	Trimestre	Proporción (%)			
		Sector Formal	Sector Informal	Informalidad Total	Ocupados Informales Fuera del Sector Informal
2014	III	48.7	51.3	57.7	10.2
	IV	48.5	51.5	57.9	10.3
2015	I	48.7	51.3	57.1	9.9
	II	48.8	51.2	57.6	10.1
	III	48.4	51.6	57.2	9.6
	IV	49.1	50.9	57.8	10.7
2016	I	49.7	50.3	57.4	10.3
	II	50.5	49.5	57.4	10.9
	III	50.1	49.9	58.0	11.3
	IV	49.7	50.3	57.9	10.9
2017	I	48.9	51.1	58.9	11.1
	II	49.5	50.5	58.6	11.2

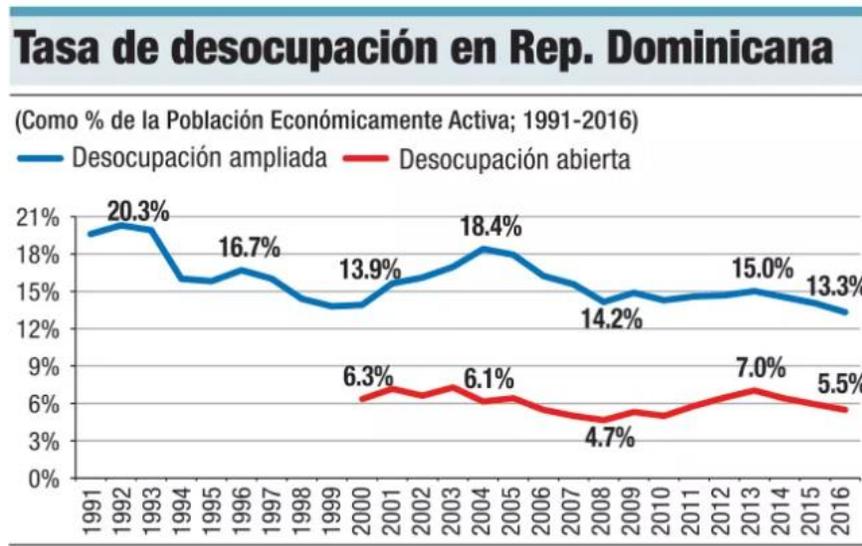
Población Ocupada en Sectores Formal e Informal e Informalidad Total, 2017

Figura No.: 1 Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo.

Por otro lado, existen dos métodos para evaluar el desempleo. Los dos indicadores utilizados por el banco central son: la tasa de desocupación abierta y la tasa de desocupación ampliada. La tasa de desocupación abierta es “la proporción de la Población Económicamente Activa que en el período de referencia (últimas cuatro semanas anteriores al levantamiento de la encuesta) hizo diligencias para conseguir un trabajo. Se calcula a través de la relación de la Población Desocupada Abierta entre la PEA (Ocupados más Desocupados Abiertos) según las recomendaciones de la OIT”. (Banco central, 2014)

Sin embargo, si un desempleado tiene mucho tiempo buscando un trabajo y no logra insertarse en el mercado laboral deja de ser activa, pero puede encontrar trabajo en cualquier otro

momento. Las personas que reúnen estas cualidades entran en la categoría de desocupación ampliada la cual “además de incluir a los desocupados abiertos, incluye aquellas personas que, aunque no estuvieran buscando activamente trabajo, se encuentran sin trabajo, pero habrían aceptado trabajar de inmediato de habérselo ofrecido” (Banco central, 2014).



Tasa de desocupación en República Dominicana

Figura No.: 2 Fuente: CREES con información de Banco Central.

Como se muestra en la Figura no.2, el Banco Central comenzó a utilizar la tasa de desocupación abierta a partir del año 2000. En la misma también se muestra que para el 2016 la tasa de desocupación ampliada fue de un 13.3% y la tasa de desocupación abierta fue de 5.5%, lo que indica que la tasa de desocupación ampliada duplica a la tasa de desocupación abierta, también que hay una diferencia de 7.8% lo que representa a los desempleados ocultos o desalentados que incluyen a las personas que “están dispuestos a aceptar un puesto de trabajo y que se dedican a otros asuntos por no conseguir esa fuente de empleo (quehaceres domésticos, estudiantes,

recipientes de rentas de alquiler, de remesas y de intereses por ahorros, entre otros)”(Banco Central, 2014).

En conclusión, el mercado laboral dominicano posee características muy particulares de un país que está en proceso de desarrollo, se caracteriza con clasificar el sector laboral en formal e informal, de los cuales el sector informal ocupa una mayor participación en el mercado laboral, lo cual presenta un problema para la regulación de las relaciones. Este tema conjunto con la relación salario canasta básica, la cual representa un déficit de más del 50%, lo que significa que el dinero devengado por los trabajadores no le alcanza para cubrir sus necesidades básicas. Ambos casos representan aspectos negativos del mercado laboral que deben ser mejoradas con políticas públicas del gobierno dominicano.

Capítulo II

La cesantía como tema de debate entre empleados y empleadores

Capítulo II

La cesantía como tema de debate entre empleados y empleadores.

Conforme con los representantes del sector sindical, la cesantía es una conveniente remuneración debido al bajo nivel de los salarios en la República Dominicana y por la inexistencia de leyes que protejan a los desempleados. Por otro lado, los representantes del sector empresarial establecen que la cesantía y otros costos laborales son obstáculos para la competitividad, en especial para las pequeñas y medianas empresas; por tal motivo proponen reformas que flexibilicen las reglas que rigen el mercado laboral.

2.1 Efectos de la cesantía para el empleador.

El objetivo de las empresas es suplir la demanda de los consumidores de los bienes o servicios que estas ofrecen. Para lograrlo, necesitan empleados que produzcan los bienes y/o brinden dichos servicios, con la finalidad de obtener los beneficios económicos que la organización se propone alcanzar.

El empleador y el empleado de manera voluntaria celebran un contrato de trabajo y a través del mismo el empleador se compromete a remunerar al empleado, esta esta retribución va a depender de la productividad marginal del mismo la cual se explica como “el aumento de la producción debido al aumento en una unidad de la cantidad de factor empleado” (Arguedas & González, 2016 p. 199), es decir, la capacidad productiva que el empleador espera recibir de agregar un empleado a la empresa, lo cual está directamente relacionado con el costo en el que este va a incurrir para que el empleado incremente o mejore la producción de los bienes o servicios que la empresa ofrece.

En la República Dominicana los costos salariales no son determinados por la productividad del empleado, sino, por el Comité Nacional de Salarios (CNS) designado por nuestra legislación en el artículo 452 del Código Laboral, razón por la cual los costos tienden a ser más altos de lo que sería la productividad marginal del trabajo ya que el salario mínimo representa un impedimento establecido sobre los trabajadores que pueden ofrecer su fuerza laboral por un monto inferior a lo que establece esta ley pero no pueden y a la vez hace que para los empleadores la contratación de empleados sea más cara ya que deben de pagar más a un empleado por producir la misma cantidad de bienes o servicios.

Debido a la designación de los salarios mínimos por el CNS a los distintos sectores empresariales, los empleadores se ven en la obligación de hacer estimaciones a largo plazo para saber si se les hará posible el cumplimiento del pago no solo de salarios, sino también de los aportes que deben de hacer a la seguridad social por cada empleado, pero también deben tener planificados los recursos necesarios para enfrentar las erogaciones de su pasivo laboral en el momento que se presenten, siendo la de mayor interés la cesantía.

Para el empleador la cesantía ofrece beneficios tales como estabilizar el empleo, prevenir el desempleo al desalentar los despidos, promover relaciones laborales a largo plazo mediante la retención de trabajadores valiosos y reducir los costos de transacción debido a la rotación de personal, esto quiere decir que la intención de las relaciones laborales de largo plazo es crear lazos más duraderos entre los empleados y las empresas, ya que mediante esta se busca vincularlos en cuanto a eficiencia y eficacia. Mediante la inversión en capacitación de los empleados, las empresas promueven el aumento de la productividad de los mismos, por último, uno de los efectos positivos de las relaciones laborales duraderas es una mayor confianza, cooperación y lealtad entre

ambas partes, además de que estimula el espíritu de equipo que podría generar mayor productividad y facilitar la introducción de tecnologías nuevas.

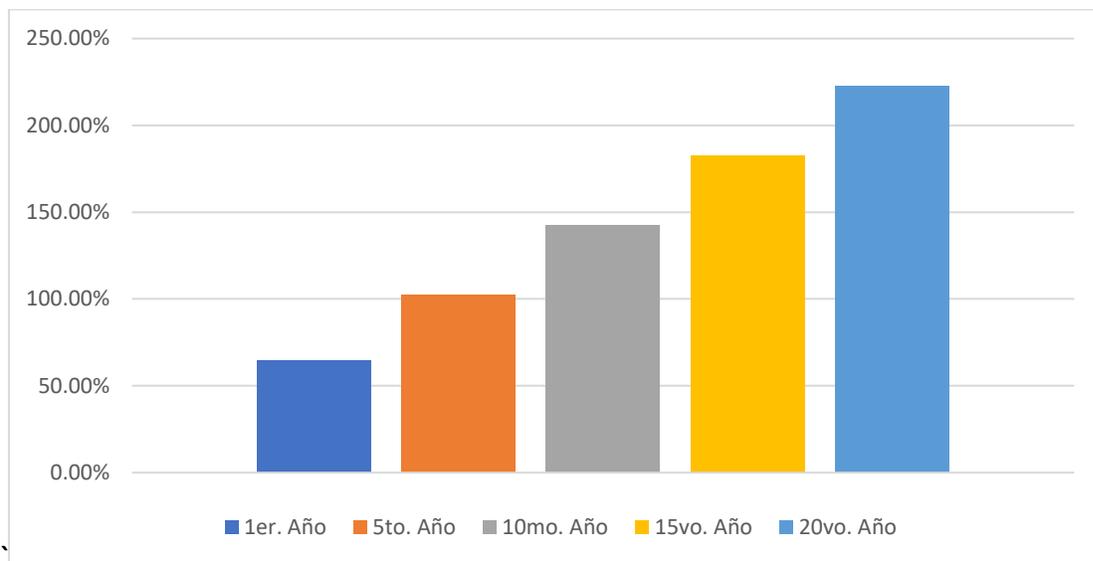
Por otra parte, en la terminación del contrato de trabajo en el cual el empleador opta por el desahucio, este tiene la obligación de pagar al trabajador el auxilio de cesantía más tardar 10 días laborables después de la notificación del despido, los beneficios de la cesantía deben ser cancelados una sola vez al término de la relación laboral y su monto depende de la antigüedad del empleado en el empleo y del salario que este recibía. Los empleadores tienen varias alternativas para disminuir costos de personal a través del desahucio.

Dentro de estas alternativas se encuentra en primer lugar, despedir a los empleados más nuevos en la empresa en caso de que sea necesaria una reducción de personal, ya que, en términos económicos el importe de su cesantía es menor, impactando esta decisión directamente a la productividad de la empresa ya que no se toma en consideración la productividad de ese empleado y en segundo lugar, despedir a los empleados más viejos en la empresa debido a que el monto de su cesantía al ser acumulativo en el tiempo se torna demasiado elevado y presiona al empleador para que imponga reglamentos cada vez más estrictos hacia sus empleados para así poder tener causas amparadas por la ley para despedirlos sin pagarles el monto de su cesantía.

Como resume la figura no.3 y posteriormente se realiza una desagregación más amplia en la tabla no.1, los costos laborales no salariales en la República Dominicana representan un 31.11% adicional para las empresas al cabo de un año según estudios hechos por el Centro Regional de Estrategias Económicas Sostenibles (CREES) del año 2014, estas cifras son porcentajes del salario tomados de diversas leyes de las contribuciones que deben hacer los empleadores y al sumar la cesantía, la participación sobre los beneficios y el preaviso el cual para un empleado que tenga cinco años trabajando puede representar entre un 2.45% y un 9.79% del salario devengado, el costo

se elevaría a un 64.67% que representa el costo en el que incurrirá una empresa en un empleado por encima de su salario en un año dado.

Al incluir la cesantía a los costos laborales se debe de distinguir que esta es una suma que se acumula con los años de servicio del trabajador y al cabo de 20 años puede llegar a representar el 160.80% de los costos salariales, esta situación puede llevar a las empresas a caer en una crisis económica, o la quiebra debido a las sumas de dinero que pueden llegar a representar estos costos.



Estimación de prestaciones complementarias como porcentaje del salario base según tiempo de antigüedad en el trabajo, 2014.

Figura No.: 3

Fuente: elaboración propia.

**Costos Laborales no Salariales Anuales de Emplear una Persona
(como % del salario)**

Contribución	Costos de un año	Costos año 5	Costos año 10	Costos año 15	Costos año 20
Plan de pensión	7.10%	7.10%	7.10%	7.10%	7.10%
Seguro Familiar de Salud	7.09%	7.09%	7.09%	7.09%	7.09%
Seguro de Riesgos Laborales	1.30%	1.30%	1.30%	1.30%	1.30%
INFOTEP	1%	1%	1%	1%	1%
Regalía Pascual	8.33%	8.33%	8.33%	8.33%	8.33%
Vacaciones	4.89%	6.29%	6.29%	6.29%	6.29%
Costos laborales no salariales (excluyendo bonificación)	29.71%	31.11%	31.11%	31.11%	31.11%
Participación sobre los beneficios (bonificación)	15.73%	20.98%	20.98%	20.98%	20.98%
Costos laborales no salariales	45.44%	52.09%	52.09%	52.09%	52.09%
Cesantía	7.34%	36.70%	80.40%	120.60%	160.80%
Preaviso	4.90%	9.79%	9.79%	9.79%	9.79%
Costos laborales no salariales máximos (incluyendo cesantía y preaviso)	57.68%	98.58%	142.28%	182.48%	222.68%

Costos laborales no salariales en República Dominicana

Tabla No.: 1 Fuente: www.crees.org.do

2.2 Efectos de la cesantía para el empleado.

La participación de los trabajadores en las empresas es “fundamental no solamente como un tema de derechos sociales, sino como un instrumento para fomentar un buen funcionamiento y éxito de la empresa a través de la promoción de relaciones estables entre la gerencia y los trabajadores en el centro de trabajo” (Arrigo & Casale, 2010), lo cual a su vez busca influenciar parte de las decisiones que realice la empresa para de ese modo compartir los resultados económicos y financieros de dichas decisiones.

La cesantía ofrece varias ventajas para los empleados entre ellas se encuentra en primer lugar, que la misma es de pago obligatorio aunque el trabajador pase a trabajar con otro empleador inmediatamente, en segundo lugar, esta es la única prestación laboral que reconoce el tiempo del empleado en su labor, esto quiere decir que mientras más largo sea el tiempo del empleado en su trabajo más alto será el monto de su cesantía lo cual, por último, resulta beneficioso para el empleado porque en caso de quedar desempleado, la misma sirve de base para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia hasta que logre conseguir otro empleo.

En otro orden, para los empleados existen diferentes formas de tener participación en las decisiones de una empresa, las mismas están afectadas por diversos factores, entre ellos se encuentran, el sistema nacional de administración del trabajo, los modelos de representación de los trabajadores, el carácter público y privado de la relación de trabajo y el tamaño y la dimensión organizacional de las empresas y los mercados. La representación de los trabajadores se puede definir como el derecho de los trabajadores a buscar un sindicato o una persona natural que los pueda representar en las negociaciones con la gerencia para tratar sobre asuntos tales como salarios, horarios, beneficios y condiciones de trabajo.

Dicha participación se ve representada en la República Dominicana por los sindicatos, entre los grupos sindicales que existen actualmente se destacan, la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) y la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), los cuales se refieren a la cesantía como un derecho adquirido y una conquista de los trabajadores dominicanos, pero la cesantía no es totalmente positiva para el trabajador.

La misma tiene efectos adversos, en primer lugar, se encuentra el desincentivo a aceptar una nueva oferta de empleo que pudiera ser más favorable ya que los trabajadores optan por quedarse en un empleo no por la estabilidad que ofrece o por el buen salario, sino por “no perder la cesantía”, asimismo, los empleados pierden la oportunidad de crecer en el ámbito profesional ya que no se capacitan para ser más eficientes y productivos en sus puestos debido a que con el trabajo que ya realizan están aseguradas sus prestaciones, en adición a esto, los empleados se ven motivados a hacer su trabajo con faltas y tomar conductas que motiven al empleador a despedirlos para de esa forma recibir su pago de cesantía y abandonar la empresa sin perder este importe de dinero.

2.3 Propuesta de reforma al Código Laboral dominicano.

El Código de Trabajo de la República Dominicana se creó con el objetivo de regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses lo cual queda establecido en su principio no. 3, este ha permanecido sin modificaciones desde su establecimiento y debido a los cambios en la economía dominicana, que actualmente compite en mercados globales, el mismo no cuenta con las pautas para fomentar el libre comercio, además, por su rigidez carece de condiciones justas y equitativas para el manejo de las relaciones entre empleadores y empleados.

En el año 2013 el presidente Danilo Medina firmó el decreto 286-13 (véase anexo no.1) el cual creó la Comisión Especial para la Revisión y Actualización del Código de Trabajo de la República Dominicana. Dicha comisión está integrada por los economistas Manuel Alejandro Jiménez, Jeffrey Lizardo y José Vicente, así como por los abogados José Darío Suárez, Joaquín Luciano y Marisol Vincens. Esta se creó, con el fin de crear un espacio para darle la oportunidad a todos los ciudadanos dominicanos, empresarios y trabajadores de presentar sus propuestas de reforma a través de oficinas para consultas regionales en las zonas Norte, Sur, Este y el Distrito Nacional y de herramientas digitales que fueron concebidas para este fin.

Todo esto para cumplir con el objetivo de modernizar el código, de forma que esté acorde con los nuevos desafíos de la sociedad dominicana, sobre todo en lo referente a la creación de empleos y a la mejora de la competitividad del país ya que “la legislación laboral sin duda puede impactar en el nivel de desempleo friccional en la medida en que afecte a las tasas de entrada y salida entre el empleo, el desempleo y la inactividad. Debido a que una mayor tasa natural implica una menor utilización de los factores productivos, países con desempleo más alto crecerán menos” (Albagli, 2005).

La ya mencionada comisión, presento el 17 de marzo del 2014 el borrador preliminar de propuesta de modificación del Código de Trabajo para ser sometida a discusión de los sectores, las decisiones fueron botadas por los miembros de la comisión designada, siendo las propuestas más botadas marcadas en color verde y las que no lograron alcanzar la mayoría de los votos en color naranja con un desglose en cuadros explicativos con las propuestas de cada uno de los integrantes de dicha comisión. Esta propuesta plantea las modificaciones presentadas en la Tabla no.2, al art. 80 del Código de Trabajo con respecto al pago de la cesantía.

Artículo original:

Art. 80: El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes: 1) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario. 2) Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario. 3) Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, una suma igual a veintidós días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado. 4) Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, una suma igual a veintitrés días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado. Toda fracción de un año, mayor de tres meses, debe pagarse de conformidad con los ordinales 1o. y 2o. de este artículo. El cálculo del auxilio de cesantía que corresponda a los años de vigencia del contrato del trabajador, anteriores a la promulgación de este Código, se hará en base a quince días de salario ordinario por cada año de servicio prestado.

Propuesta aprobada por Marisol Vicens y Jochi Vicente:

El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes: 1. Después de un trabajo continuo no menor de seis (6) meses ni mayor de un (1) año, una suma igual a trece (13) días de salario ordinario. 2. Después de un trabajo continuo no menor de un (1) año una suma igual a veintitrés (23) días de salario ordinario por cada año de servicio prestado, hasta un límite de tres (3) años. 24 3. En todos los casos, la base de cálculo para el pago de este derecho no podrá exceder el monto equivalente a cuatro (4) salarios cotizables de la Seguridad Social Toda fracción de un año, mayor de seis (6) meses, debe pagarse de conformidad con el ordinal 1° de este artículo. El cálculo del auxilio de cesantía que corresponda a los años de vigencia del contrato de trabajo, anteriores a la promulgación del Código de Trabajo de 1992, se hará en base a quince (15) días de salario ordinario por cada año de servicio prestado. Los límites y condiciones señalados en los ordinales 2º y 3º del presente artículo sólo tendrán efecto y se aplicarán a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Propuesta aprobada por Joaquín Luciano y Jeffrey Lizardo:

Votan por mantener la redacción actual intacta.

Propuesta aprobada por José Darío Suárez:

Sustituir la cesantía por un seguro de desempleo y establecer un plazo de 24 meses para la realización del estudio y arribar a los acuerdos necesarios y que se mantenga la situación actual hasta que entre en vigor dicho seguro.

Propuesta aprobada por Manuel Jiménez:

Plantea modificar la propuesta del sector empresarial para aumentar los topes propuestos a 4 años y 5 salarios cotizables de la Seguridad Social y agregar el párrafo de la implementación del seguro de desempleo que sustituya la cesantía en un período de 24 meses.

Modificaciones propuestas al Art.80 del Código Laboral

Tabla No.: 2 Fuente: elaboración propia.

Dentro de estas modificaciones se proponen 2 planteamientos, en primer lugar, el establecimiento de una cantidad límite de importe de cesantía fijada en 23 días de salario ordinario hasta un máximo de tres años (3) sin exceder el monto de 4 salarios cotizables, medida que favorece al sector empresarial ya que los empleadores disminuirían los costos de personal a largo plazo, y dependiendo de la demanda del mercado, podrían crear más empleos y con esto fomentar el crecimiento de la economía y la mejora de la calidad de vida de las personas, además, pueden evaluar a sus empleados en base a su productividad de forma más objetiva ya que el costo en el que se incurriría en un empleado no afectarían la estabilidad de la empresa.

En consecuencia, al evaluarlos de esta forma pueden detectar las faltas de capacitación que existan para dar cursos y talleres, los potenciales candidatos para puestos de mayor responsabilidad y los empleados que debe de remplazar para aumentar la competitividad y la productividad. Para los empleados esta medida provocaría una reducción significativa del monto de su cesantía, que puede resultar en no ser suficiente para cumplir el fin de sustentarse mientras busca otro trabajo, por otra parte, al estos percibir menores montos de cesantía, se ven en la obligación de hacer su

trabajo acorde con los objetivos de la organización para la que trabajan y a cumplir con las normas que se les establecen y además esta medida los impulsaría a ser mejores en su trabajo para crecer en el ámbito profesional y no estar solo para acumular tiempo de antigüedad en el mismo.

En segundo lugar, se propone sustituir la cesantía por un seguro de desempleo, el cual serviría como una protección completa para el trabajador durante el tiempo en que este se encuentre buscando un empleo, este tipo de seguro protegen a trabajadores asalariados formales y normalmente con contratos de duración indefinida. Esta propuesta fue evaluada por La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el año 2016, y concluyo que, una mayor protección puede ser lograda al combinar prestaciones monetarias con servicios de apoyo para la inserción laboral y productiva.

Cuando dicha integración existe con un seguro de desempleo, por ejemplo, la provisión de los beneficios monetarios suele estar condicionada a que el beneficiario haya realizado acciones de búsqueda y/o de capacitación. Este seguro generaría beneficios tales como el incentivo del trabajador a buscar empleo de forma activa ya que mientras esté buscando trabajo el seguro le daría asistencia para la búsqueda de un nuevo trabajo y soporte económico, por otra parte, este seguro aumentaría la informalidad ya que los trabajadores al no encontrar trabajo de forma rápida, acuden a actividades informales para sustentarse.

Para el empleador, al hacer un pago mensual a este fondo se permite hacer una mejor distribución de los costos de personal debido a que evita hacer grandes desembolsos de dinero para pago de cesantía de un empleado en un solo pago. En conclusión, las discusiones sobre estas modificaciones aún siguen abiertas entre el sector empresarial y los sindicatos de trabajadores, sin que estos lleguen a un acuerdo, pero hasta el momento no se han hecho aportes más allá del seguro de cesantía, que favorezcan tanto a empleados como a empleadores.

Capítulo III

La protección contra el desempleo en Latinoamérica

Capítulo III

La protección contra el desempleo en Latinoamérica.

En varios países de Latinoamérica se han desarrollado propuestas para la creación de un seguro de desempleo fundamentado en los principios de solidaridad, eficiencia, sostenibilidad, participación, obligatoriedad y universalidad de la seguridad social, a través de los cuales se busca una participación activa de la población trabajadora del sector formal, dependiente o independiente, que contribuya con el sistema para su propio beneficio, pero que a la vez, sus cotizaciones respondan a un beneficio colectivo.

3.1 Políticas de la protección del desempleo en Latinoamérica.

Los distintos países de Latinoamérica incluyen dentro de sus normativas, regulaciones referentes a las relaciones laborales y son puestas en marcha en los distintos programas e instrumentos que tienen como fin la intervención del sector público en el mercado. Las leyes impulsadas por los gobiernos de Latinoamérica y República Dominicana para evitar el desempleo, reducir sus efectos, brindar apoyo al trabajador para que el mismo se reintroduzca en el mercado laboral luego del despido, operan sobre las condiciones en torno a las cuales se lleva a cabo el trabajo, particularmente alrededor de la relación entre el trabajador y el empleador.

Dichas regulaciones se clasifican en dos grupos: políticas activas (PAMT) y pasivas (PPMT), así lo explica la Tabla no.3. Estos tipos de políticas han tomado importancia desde los años noventa gracias varios eventos que han provocado crisis laborales en muchos países. Dichos eventos han hecho que se reevalúe la contribución de la capacidad laboral de los trabajadores y

también otra de las causas por la que han adquirido importancia es, la existencia de grupos de trabajadores que tienen condiciones de alta vulnerabilidad en el mercado laboral y a los aumentos en el desempleo.

Tipo de política	Descripción	Instrumentos
Activas	son intervenciones en el mercado laboral, destinadas a combatir el desempleo y a mejorar los ingresos de los trabajadores.	programas para la generación directa o indirecta de empleo, la formación para el trabajo, los servicios de empleo, cuyo principal cometido es la intermediación, y el fomento del autoempleo y de las microempresas.
Pasivas	se orientan a proporcionar ingresos a quienes han perdido su empleo.	los seguros de desempleo, así como las cuentas de ahorro individual y de transferencias monetarias.

Políticas activas y pasivas del mercado de trabajo

Tabla No.: 3 Fuente: elaboración propia.

3.2 Políticas activas de protección al desempleo.

Las políticas activas que se utilizan en Latinoamérica están formadas por una amplia variedad de instrumentos que pretenden mejorar la productividad del trabajo y su calidad y aumentar los empleos disponibles con la finalidad de que los desempleados encuentren trabajos adecuados a sus competencias en un periodo de tiempo corto. Además, “estos programas buscan agilizar un encuentro de buena calidad entre demandantes y oferentes del mercado de trabajo; se espera entonces acortar la duración de los episodios de desempleo y conseguir una correcta afinidad entre los requerimientos de la vacante y las habilidades del trabajador” (NU. CEPAL. Oficina de Montevideo, 2005 p.14).

Por otra parte, “estas políticas también pueden estar dirigidas a personas con empleo en busca de un mejor trabajo y a jóvenes que se encuentren en la transición de sus estudios hacia el mercado del trabajo” (Oficina Internacional de Trabajo (OIT), 2016 p.54). Estas políticas son adoptadas por países tales como, Uruguay, Chile, Argentina, Brasil, Colombia y Perú. Las PAMT con más recurrencia en los países analizados por la OIT en el año 2016 (véase anexo no.1) son las políticas de capacitación (44% del total), seguidas de las políticas de apoyo al trabajo por cuenta propia y el microemprendimiento (28%), los servicios del mercado de trabajo (12%), los programas de empleo público (11%) y las subvenciones al empleo (5%).

Se trata de una tendencia observada en casi todos los países analizados, pese a ciertas particularidades nacionales muy claras. En la República Dominicana las políticas activas de empleo se clasifican en tres grandes tipos como describe la Tabla no. 4 son: servicios públicos de empleo, capacitación para el trabajo y creación de empleos. Estas políticas activas tomaron impulso a partir del 1990 con el alza del desempleo y la apertura económica del país a mercados globales que representaron un nuevo reto para las empresas ya que estas debieron de adaptarse

para poder competir en estos nuevos mercados. Sin embargo, dichas políticas no están todas bajo la regulación total del Ministerio de Trabajo y se encuentran dispersas en el sector público y por lo tanto están enfocadas en la población meta de cada institución.

Nombre del programa	Marco temporal	Institución rectora
Proyecto Santiago Trabaja	2010-2012	Ministerio de Trabajo
Programa Juventud y Empleo	2003-2010	Ministerio de Trabajo
Colocación e Intermediación (SENAE)	Fue lanzado en el 2007 y forma parte de la estructura del Ministerio de Trabajo, siendo de carácter permanente.	Ministerio de Trabajo
Instituto de Formación Profesional (INFOTEP)	Fue fundado en el 1980	Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)
Programa Instituto Tecnológico de las Américas	Se inauguró en el 2000	Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA)
Financiamiento a microempresas de mi Barrio	Fue lanzado en el 2007	Ministerio de Interior y Policía
Programa Desarrollo Microempresa (PRODEMICO)	Fue lanzado en el 2009 y es de carácter permanente.	Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMIPYME)
Mi primer progreso	Fue lanzado en el 2010 y es de carácter permanente.	Es un esfuerzo conjunto del Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMIPYME) y el Despacho de la Primera Dama, bajo el programa PROGRESANDO.

Programas de políticas activas de empleo en República Dominicana

Tabla no. 4 Fuente: elaboración propia.

3.3 Políticas pasivas de protección al desempleo.

Dentro de las políticas pasivas que se utilizan en Latinoamérica se encuentran los seguros de desempleo los cuales son utilizados por países como, Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Uruguay y Venezuela. Estos están hechos para que los desocupados perciban prestaciones durante el período completo de inactividad, financiadas con cargo a los ingresos del Estado; por lo tanto, para que una persona perciba una prestación, es suficiente que esté desempleada y que sus eventuales ingresos no laborales sean inferiores a un nivel determinado. Su objetivo es cubrir parte de la pérdida de un trabajador cuando este queda desempleado o reduce su jornada de trabajo de forma significativa.

La tabla no. 5, muestra las contribuciones por país a este seguro siendo el empleador quien tiene el porcentaje más alto que va desde un 0,89% hasta un 12,5% del total de la contribución y cuentan con el estado para financiar los déficits que se puedan presentar, estos comprenden una tasa de reemplazo del salario antes ganado de hasta un 80% y una duración desde 5 meses a 12 meses de desempleo, además la tabla muestra que las condiciones para ser aplicable para este seguro no son muy estrictas ya que cualquier empleado que haya sido despedido y demuestre haber estado en el mismo trabajo por mínimo 6 meses puede recibir esta protección.

Países	Tipo de Programa	Con aportes de:			Beneficios		Condiciones de elegibilidad
		Trabajador	Empleador	Estado	Tasa de remplazo	Duración (meses)	
Argentina	Seguro obligatorio	0%	0,89% - 1,11%	Financia déficits	50% en primeros 4 meses; 42,5% entre 5º y 8º y 37,5% en 9º a 12º.	Hasta 12 meses	Cesante involuntario, Registro agencia de empleo, disposición a trabajar y 12 cotizaciones previas.
Brasil	Seguro Social	0%	0%	Toda - FGTS.	80% al 50% según tramos de ingresos.	3 pagos si 6 a 11 cotiz.; 4 si 12 a 23 y 5 si hasta 24 cotizaciones.	Empleo previo mínimo 6 meses, desempleo involuntario y no tener otras rentas.
Chile	Seguro obligatorio mixto: fondo solidario con C. individuales	0,6% al Fondo Cesantía Solidario	2,4% (1,6% a C. Individuales y 0,8% al Fondo Cesantía Solidario).	Aporte de MMUS\$ 12 anuales desde rentas generales.	Desde 70% a 30%, si ahorro en C. Individuales es insuficiente, opera el FCS.	Hasta por 5 meses.	12 cotizaciones en 24 meses y las tres últimas con el mismo empleador.
Ecuador	Seguro Social	1% (más 8,3% a C. Individual)	2%	Subsidios complementarios	Suma fija (hasta 2 salarios).	360 días desempleo	24 meses de cotizaciones.
Uruguay	Seguro Social	Si. No separada de cotización gral. de 12,5%.	Si. No separada de cotización gral. de 12,5%.	Financia déficits.	66% a 40% + 20% cargas familiares.	Hasta 6 meses.	6 meses cotizaciones y desempleo involuntario.
Venezuela R.B.	Seguro obligatorio	0,5% y 2,5% si es independiente.	2,0%	Subsidios complementarios	60% salario medio más asistencia médica por 26 semanas.	5 meses	12 cotizaciones en 24 meses y disponible para trabajar.

Características de los seguros de desempleo por país

Tabla No.: 5 Fuente: www.cepal.com

Otro de los instrumentos de las políticas pasivas son las cuentas de ahorro individual por desempleo que se aplica en los siguientes países: Argentina, Brasil, Panamá, Perú y Venezuela, Chile, Colombia y Ecuador. En este sistema general el trabajador contribuye obligatoriamente cada mes un cierto monto mínimo a una cuenta individual que pertenece al mismo trabajador. En esta al momento en el que el trabajador se encuentre sin empleo puede retirar el dinero de la cuenta, pero existe la condición de que, aunque no se le exige buscar trabajo inmediatamente este lo debe de hacer ya que al ser el mismo quien hace el aporte a su cuenta, mientras más rápido encuentra otro empleo, menos dinero tiene que retirar para cubrir sus gastos.

En la Tabla no. 6 quedan explicadas las características por país de las cuentas de ahorro individual, estando estas establecidas desde el 1972, este fue diseñado para la protección de los

trabajadores dependientes (mercado formal) y trabajadores de la construcción como es el caso de Brasil, las contribuciones son hechas por el trabajador y estas pueden abarcar desde el 0,6% del salario hasta 1 salario por año y entre sus beneficios se encuentran que el trabajador puede hacer retiros parciales para vivienda, salud y educación, por otra parte, las entidades que administran estos ahorros son variables y pueden ser instituciones bancarias, el gobierno, administradoras de fondos de cesantía, aseguradoras o entidades creadas para estos fines.

Países	Cobertura	Contribuciones	Condiciones de elegibilidad	Beneficios	Otros beneficios	Administración
Argentina (1975)	Trabajadores de la construcción	Empleador: 12 - 8% salario.	Despidos.	Saldo	-	Instituciones bancarias
Brasil (1989)	Trabajadores dependientes no cubiertos por otro instrumento	Empleador: 8% salario.	Causa de despido.	Saldo	Retiros parciales para vivienda o salud.	Gobierno
Chile (2002)	Trabajadores dependientes.	Empleado: 0,6% y Empleador: 1,6% salario.	12 contribuciones a todo evento	Saldo	-	Administradora Fondo Cesantía
Colombia (1990)	Trabajadores dependientes.	Empleador: 9,3% del salario.	Despidos.	Saldo	Retiros para educación y vivienda.	Administradora Fondo Cesantía
Costa Rica (2000)	Trabajadores dependientes	Empleador: 1,0% y trabajador 2% del salario.	A todo evento.	Saldo	Retiros voluntarios cada 5 años, relación continua de trabajo	
Ecuador (2001)	Trabajadores dependientes.	Empleador: 1 salario por año.	Desempleo involuntario con mínimo 24 contribuciones y 60 días de carencia.	Saldo cuenta, mínimo 2 salarios previos.	-	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)
Panamá (1972)	Trabajadores dependientes.	Empleador: 1 salario por año + 5% compensación y empleado: voluntario.	Compensación adicional según causa.	Saldo	Retiros parciales para vivienda, educación o salud..	Aseguradora
Perú (1991)	Trabajadores dependientes.	Empleador: 2 depósitos de medio salario.	Despidos	Saldo	50% retiro y otros adicionales autorizados ocasionalmente.	Instituciones bancarias.
Venezuela R B. (1997)	Trabajadores dependientes	Empleador: 5 días de salario aumenta con antigüedad a máx 30 días salario – año.	Despidos, 3 meses de antigüedad	Saldo	-	Instituciones financieras o empleador.

Características de las cuentas de ahorro individual por país

Tabla No.: 6 Fuente: www.cepal.com

El instrumento de políticas pasivas más utilizado en Latinoamérica es la indemnización por despido o cesantía (véase anexo no.2). La misma es utilizada en el 90% de los países

Latinoamericanos, esta fue implementándose por país y la primera legislación sobre indemnización por despido aplicable a trabajadores asalariados se registró en México (1917), luego en Bolivia (1924 y 1925), Chile (1924), la Argentina (1930), Colombia (1934), El Salvador (1935), Perú (1924, 1925, 1930), Venezuela (1936) y Uruguay (1944). Los Códigos de Trabajo de cada país son los que rigen la forma en que estas pueden ser consideradas.

La Tabla no. 7 hace una desagregación por país y explica que la cobertura en la mayoría de los países de la región solo abarca al sector privado con la excepción de Perú y México que abarcan al sector público por igual, las razones por las que el empleado recibe esta indemnización son razones económicas y despido en toda Latinoamérica.

Países	Cobertura	Contingencias	Beneficios 1 año	Beneficios 10 años	Financiamiento
Argentina	Sector privado, sin agrícolas y domésticos.	Razones económicas	4,3	43,3	Recursos internos.
Bolivia	Sector privado, sin agrícolas y domésticos.	Despido y razones económicas.	Recursos internos.
Brasil	Sector privado, sin agrícolas y domésticos.	Despido, razones económicas, quiebra, incapacidad, vejez y fin del servicio.	1,7	16,6	Cuentas individuales externas.
Chile	Sector privado, sin agrícolas y personal de confianza.	Razones económicas.	4,3	43,3	Recursos internos y C. individuales.
Colombia	Sector privado	Despido y razones económicas.	4,3	30,0	C. Individuales.
México	Sectores público y privado	Despido y razones económicas.	14,6	30,0	Recursos internos.
Nicaragua	Sector privado sin miembros cooperativas.	Despido, razones económicas y fin del servicio.	4,3	21,7	Recursos internos.
Panamá	...	Razones económicas.	4,0	34,0	Recursos internos.
Paraguay	Sector privado	Razones económicas.	2,1	42,9	Recursos internos.
Perú	Sectores público y privado	Razones económicas y fin del servicio.	2,9	17,1	Cuentas individuales.
R. Dominicana	Sector privado	Despido, razones económicas y vejez.	3,8	41,8	Recursos internos.
Uruguay	Sector privado sin empresas < 10 y domésticos.	Despido y razones económicas.	5,2	31,2	Recursos internos.
Venezuela R.B.	Sector privado, sin agrícolas y domésticos.	Despido, razones económicas y vejez.	Provisiones internas y C. individuales.

Características de la indemnización por despido por país

Tabla No.: 7 Fuente: www.cepal.com

Conclusiones

La conclusión de esta investigación responde a el objetivo general de analizar el impacto de la cesantía en el mercado laboral dominicano y los objetivos específicos de, en primer lugar, explicar los aspectos generales del mercado laboral dominicano, explicando los componentes del mercado laboral, los diversos sectores, los aspectos generales sobre la cesantía, como se origina, y la entidad reguladora de las relaciones laborales; también los salarios mínimos actuales, forma de análisis del desempleo y las características generales. Con lo anteriormente mencionado se puede concluir que el primer objetivo fue alcanzado.

En segundo lugar, el objetivo de medir el impacto de la cesantía para el empleador y el empleado fue logrado debido a que se explicó que, para los empleados esta remuneración tiene beneficios pero los mismo se ven opacados por las desventajas de la misma, ya que, los empleados se desmotivan a ser mejores profesionales y a buscar mejores y más gratificantes empleos por el hecho de no perder la cesantía aunque trabajen inconformes, por otra parte, para los representantes del sector sindical, la cesantía es una remuneración ganada e innegociable debido al bajo nivel de los salarios en la República Dominicana y por la inexistencia de otros mecanismos que protejan a los desempleados.

Por otro lado, los empleadores ven la cesantía como el mayor costo laboral no salarial porque, la misma se acumula con los años de servicio que presto el trabajador y representa un obstáculo para la productividad, ya que, en ocasiones las empresas se ven en la obligación de hacer reducciones de personal enfocándose en el factor económico y dejando de lado, la productividad que podría aportar el empleado a las operaciones de su empresa. Por tal motivo se proponen reformas que flexibilicen las reglas que rigen el mercado laboral.

Entre las reformas propuestas se encuentran, en primer lugar, el establecimiento de una cantidad límite de importe de cesantía fijada en 23 días de salario ordinario hasta un máximo de tres años (3) sin exceder el monto de 4 salarios cotizables y, en segundo lugar, sustituir la cesantía por un seguro de desempleo, el cual serviría como una protección completa para el trabajador durante el tiempo en que este se encuentre buscando un empleo.

Por otro lado, se analizaron los diversos tipos de protección contra el desempleo en varios países de Latinoamérica en los cuales se han desarrollado políticas desde los años noventa, gracias a las crisis laborales que han ocurrido en estos, dichas políticas se clasifican en activas y pasivas, las activas están dirigidas a mejorar la productividad del trabajo y en la República Dominicana se han elaborado más de 10 programas de este tipo (ver tabla no. 4) y las pasivas se enfocan en brindar ingresos a quienes han quedado desempleados a través de los seguros de desempleo, las cuentas de ahorro individual y la indemnización por despido. Con este capítulo se cumple el tercer objetivo que es realizar una visión de la cesantía en el mercado laboral Latinoamericano.

Según el análisis realizado se recomienda lo siguiente: la eliminación de la cesantía laboral, y la creación de un seguro de desempleo por parte del estado con contribuciones hechas tanto por cuotas establecidas para el empleador y subsidios del gobierno, el cual tenga alcance a todos los cesantes del sector privado del mercado laboral dominicano. Dentro de los beneficios que este tendría se encuentran: una compensación por desempleo por un tiempo de 6 meses, equivalente a un porcentaje del salario que tenía el empleado hasta el momento de quedar cesante y una asistencia vía el Ministerio de trabajo para conseguir un nuevo empleo.

También una cobertura de salud mediante el Sistema Nacional de Salud (SENASA) mediante la cual pueda tener asistencia a los casos de enfermedades, infecciones, cirugías, etc. Al ser un seguro del estado los fondos de dicho seguro se abastecerían de las recaudaciones del

impuesto sobre la renta a las empresas o empleadores privados. En el anexo no. 3 se muestran los tipos de protecciones a desempleados que hay en los países de Latinoamérica, donde se muestran que los trabajadores de la República Dominicana y de otros siete (7) países de Latinoamérica solo cuentan con una indemnización por despido, más sin embargo países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Venezuela cuentan con seguros y protección para sus trabajadores cesantes.

Anexos

Anexo 1

DECRETO:

ARTÍCULO 1.- Se crea la Comisión Especial para la Revisión y Actualización del Código de Trabajo, con el propósito fundamental de revisar la normativa laboral vigente, de cara a la presentación de propuestas al Poder Ejecutivo.

PÁRRAFO.- La Comisión Especial para la Revisión y Actualización del Código de Trabajo funcionará bajo la coordinación del Ministerio de la Presidencia y el apoyo técnico del Director General de Empleo, del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 2.- La Comisión Especial para la Revisión y Actualización del Código de Trabajo, estará integrada por las siguientes personas:

1. José Darío Suarez, Abogado.
2. Joaquín Luciano, Abogado.
3. Marisol Vicens, Abogada.

4. Manuel Adriano Jiménez Valdez, Economista.
5. Jeffrey Lizardo, Economista.
6. José Vicente, Economista.

ARTÍCULO 3.- En el marco de los trabajos de la Comisión, se realizarán esfuerzos para garantizar la participación tripartita de los sectores privado, público y de los trabajadores. En ese orden, la Comisión llevará a cabo consultas y jornadas de participación con los sectores involucrados, en busca de garantizar la inclusión de propuestas con niveles adecuados de consenso.

ARTÍCULO 4.- El informe final contentivo de las propuestas deberá ser entregado por la Comisión Especial, al Ministro de la Presidencia, en un plazo no mayor de 4 meses, contado a partir de la fecha de publicación del presente Decreto.

ARTÍCULO 5.- La Comisión Especial para la Revisión y Actualización del Código de Trabajo se auxiliará de las dependencias públicas que considere de lugar para realizar las labores asignadas.

ARTÍCULO 6.- Envíese al Ministerio de Trabajo y a cada uno de los integrantes de la Comisión, para su conocimiento y fines correspondientes.

DADO en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los dos (2) días del mes de octubre del año dos mil trece (2013); año 170 de la Independencia y 151 de la Restauración.



Danilo Medina

Decreto 286-13

Figura no. 4 Fuente: Ministerio de Trabajo

Anexo 2

	Argentina	Brasil	Colombia	Ecuador	Perú	Uruguay	Total
Capacitación	36	48	40	60	62	40	44
Programas de empleo público	16	10	5	0	19	11	11
Subvenciones al empleo	16	5	5	0	0	3	5
Trabajo por cuenta propia	28	29	40	30	10	23	28
Servicios del mercado de trabajo	4	10	10	10	10	23	12

Proporción de las PAMT por país y tipo de intervención (porcentajes)

Figura no.5 Fuente: www.oit.com

Anexo 3

Países	Indemnizaciones	Cuentas de Ahorro	Seguros de Desempleo	Subsidio de Desempleo
Argentina	x	x	x	
Bolivia	x			
Belice	x			
Brasil	x	x	x	
Chile	x	x	x	x
Colombia	x	x		
Costa Rica	x	x		
Ecuador	x	x	x	
El Salvador	x			
Guatemala	x			
Honduras	x			
México	x			x
Nicaragua	x			
Panamá	x	x		
Paraguay	x			
Perú	x	x		
R. Dominicana	x			
Uruguay	x		x	
Venezuela	x	x	x	

tipos de protección contra el desempleo por país.

Figura no.6 Fuente: www.cepal.com

Referencias Bibliográficas

- Albagli, E. (2005). *Mercado laboral y crecimiento económico: Recomendaciones de política para Chile*. Recuperado el 10 de Octubre 2017. Obtenido de https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20160304/asocfile/20160304093748/r99_albagli_mercado_laboral.pdf
- Arguedas, R., & González, J. (2016). *Finanzas empresariales*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Arrigo, G., & Casale, G. (2010). *Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Breugel, G. v. (2014). *Sistemas de protección ante el desempleo*. Santiago : CEPAL.
- Cardoza, M. (2013). *Duración y Recurrencia del Desempleo en la República Dominicana*. Recuperado el 8 de Noviembre 2017. Obtenido de <https://www.bancentral.gov.do/bibliotecap/pdf/ganadores/2015/primer.pdf>
- Centro de Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2010). *Perspectivas Económicas de América Latina: En qué medida es clase media América Latina*. OCDE.
- Centro Regional de Estrategias Económicas Sostenibles . (2014). *Altos Costos Laborales en la República Dominicana*. Recuperado el 19 de Octubre 2017. Obtenido de http://crees.org.do/es/art%C3%ADculo/%C2%BFaltos-costos-laborales-en-la-rep%C3%BAblica-dominicana-0#_ftn1
- Código de trabajo de la República Dominicana. (1992). *Código de trabajo ley 16-92 y normas complementarias*. Recuperado el 3 de Octubre 2017. Obtenido de http://www.ministeriodetrabajo.gob.do/images/docs/biblioteca/codigo_de_trabajo.pdf
- Collado, M. (2014). *Los salarios dependen de la productividad, no se decretan*. Centro Regional de Estrategias Económicas Sostenibles (C.R.E.E.S). Recuperado el 12 de Diciembre 2017. Obtenido de <http://crees.org.do/es/art%C3%ADculo/los-salarios-dependen-de-la-productividad-no-se-decretan>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2008). *Los mercados de trabajo, la protección de los trabajadores y el aprendizaje de por vida en una economía global: experiencias y perspectivas de América Latina y el Caribe*. . Santiago : CEPAL.

German Agency for Technical Cooperation . (2003). *Seguros de desempleo, objetivos, características y situación en América Latina*. Santiago: CEPAL.

Isgut, A., & Weller, J. (2016). *Protección y formación: instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Medina, D. (2013). *Decreto 286-13*. Recuperado el 14 de Noviembre 2017. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/175207087/Decreto-286-13>

Ministerio de Trabajo . (2010). *Guía de Procedimientos Laborales: Procedimientos Administrativos, Judiciales e Internacionales*. Recuperado el 10 de Diciembre 2017. Obtenido de <file:///C:/Users/maria/Downloads/Gu%C3%ADa%20de%20Procedimientos%20Laborales.pdf>

NU. CEPAL. División de Desarrollo Económico. (2010). *Seguros de desempleo y reformas recientes en América Latina*. Santiago: CEPAL.

NU. CEPAL. Oficina de Montevideo. (2005). *Las políticas activas de mercado de trabajo: un panorama internacional de experiencias y evaluaciones*. Montevideo : CEPAL.

Observatorio del Mercado Laboral Dominicano . (2012). *Guía para las Políticas de Empleo de la República Dominicana*. Recuperado el 23 de Noviembre 2017. Obtenido de [file:///C:/Users/maria/Downloads/GUIA%20DE%20POLITICA%20DE%20EMPLEO%20FINAL%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/maria/Downloads/GUIA%20DE%20POLITICA%20DE%20EMPLEO%20FINAL%20(1).pdf)

Observatorio Político Dominicano . (2013). *Cesantía y reforma del Código de Trabajo*. Recuperado el 20 de Octubre 2017. Obtenido de <http://www.opd.org.do/index.php/analisis-politicas-publicas/cesantia-y-reforma-del-codigo-de-trabajo-politicas-publicas/935-cesantia-y-reforma-del-codigo-de-trabajo>

Observatorio Político Dominicano. (2017). *Salario mínimo de empresas privadas no sectorizadas: varias opiniones y una realidad*. Recuperado el 27 de Noviembre 2017. Obtenido de <http://www.opd.org.do/index.php/analisis-politicas-publicas/2250-salario-minimo-de-empresas-privadas-no-sectorizadas-varias-opiniones-y-una-realidad>

Oficina Internacional de Trabajo . (2016). *Soluciones eficaces: Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*. Ginebra : OIT .

Vega, M. (2006). *La reforma laboral: ¿un paso necesario?* . Recuperado el 18 de Diciembre 2017. Obtenido de <https://www.upf.edu/documents/3885005/3889669/TrabajoMundo.pdf/93da4605-2fff-446f-bff2-f6d62f84fe30>

Velásquez, M. (2016). *Los desafíos de la protección contra el desempleo: Opciones para Colombia y la República Dominicana*. Santiago : Naciones Unidas.

Glosario de términos

- **Sector formal:** Comprende a todos los ocupados asalariados que laboran en establecimientos con 5 o más empleados, además los trabajadores por cuenta propia y patronos que pertenezcan a los grupos ocupacionales: profesionales e intelectuales, gerentes y administradores, profesionales y técnicos, independientemente del tamaño del establecimiento donde labora.
- **Sector informal:** Comprende a todos los ocupados asalariados que laboran en establecimientos de menos de cinco empleados, además de los trabajadores por cuenta propia y patronos que pertenezcan a los siguientes grupos ocupacionales: agricultores y ganaderos, operadores, conductores, artesanos y operarios, comerciantes y vendedores y trabajadores no calificados. En adición se incluye el servicio doméstico y los trabajadores no remunerados.
- **Contrato de Trabajo:** Es aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta.
- **Trabajador:** toda persona física que presta un servicio, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo.
- **Sindicatos:** los sindicatos de trabajadores son asociaciones de trabajadores formadas para velar por el mejoramiento y la defensa de sus integrantes.
- **Seguros de desempleo:** Son instituciones de amplia aplicación a nivel internacional y operan fundamentalmente sobre la base de un fondo de reparto, lo que permite agrupar riesgos y por lo tanto constituyen, desde este punto de vista, una solución eficiente para enfrentar eventos probabilísticos como el desempleo

- **Políticas del mercado de trabajo:** aquellas destinadas a enfrentar o evitar el desempleo y apoyar a la fuerza de trabajo en riesgo de desocupación.