

LA **INFORMALIDAD** EN EL **MERCADO** **LABORAL URBANO** DE LA **REPÚBLICA DOMINICANA**



**Secretaría de Estado de Economía,
Planificación y Desarrollo**



**Banco Central
de la República Dominicana**



Banco Mundial

LA INFORMALIDAD
EN EL
MERCADO LABORAL URBANO
DE LA
REPUBLICA DOMINICANA

LA INFORMALIDAD EN EL MERCADO LABORAL URBANO
DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

Copyright©2007 por

Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo / SEEPYD
Banco Central de la República Dominicana / BCRD
Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial

Todos los derechos reservados
Primera edición: julio de 2007

Los resultados, opiniones y recomendaciones incluidos en el documento son exclusivamente de los equipos técnicos del SEEPYD, BCRD y Banco Mundial, y no representan necesariamente las opiniones de estas instituciones, sus Consejos de Directores, o del Gobierno Dominicano.

El material de la publicación está protegido por el derecho de propiedad intelectual. Las solicitudes de autorización para reproducir partes de esta publicación y cualquier pregunta sobre los derechos y licencias deben dirigirse a las Oficinas del SEEPYD, BCRD y Banco Mundial en Santo Domingo, República Dominicana.

Fotografías de la portada por cortesía de: Jean-Louis Fourtanier

Diseño e Impresión: Subdirección de Impresos y Publicaciones
del Banco Central de la República Dominicana

Impreso en Santo Domingo, República Dominicana

Equipo de Trabajo

Este informe fue elaborado por Rolando M. Guzmán (Grupo de Consultoría Pareto) en conjunto con un grupo de profesionales de la Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo (SEEPYD), el Banco Central de la República Dominicana (BCRD) y el Banco Mundial, liderado por Omar Arias (Banco Mundial), Dilia Cruz (BCRD), Jeffrey Lizardo (SEEPYD) y Rosajilda Velez (SEEPYD).

El informe se benefició de la colaboración y comentarios de Joel Arboleda y Jonathan Liz (Grupo de Consultoría Pareto), Monserrat Bustelo (Banco Mundial), y Alessandro Giambattista, Magdalena Lizardo y Marcelo Tavares (SEEPYD).

Los trabajos de preparación y diseño del módulo especial sobre informalidad en la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (Octubre 2006) estuvieron a cargo de Rolando M. Guzmán (Grupo de Consultoría Pareto), Omar Arias (Banco Mundial), Dilia Cruz (BCRD), Carmen Julia Reyes (BCRD), Romilda Santana (BCRD) y Dafne Vales (BCRD), y contaron con el financiamiento del Banco Mundial.

El levantamiento de la información estuvo a cargo de la División de Encuestas del Departamento de Cuentas Nacionales y Estadísticas Económicas del Banco Central de la República Dominicana, con esfuerzo destacado de Lalito Vargas, Betty Bello, Sergio Sánchez y Claudia Marchena.

Guarocuya Félix (Subsecretario de Estado de Planificación, SEEPYD), Olga Díaz (Asesora del Gobernador, BCRD), Jaime Saavedra Chanduvi (Gerente Sectorial de la Unidad de Pobreza y Género, Banco Mundial) y Christina Malmberg Calvo (Gerente subregional, Banco Mundial) proporcionaron las directrices generales a los equipos del SEEPYD, BCRD y Banco Mundial.



Índice

Prólogo	9
Introducción	13
1. Antecedentes empíricos en el contexto latinoamericano	17
2. La encuesta de informalidad del mercado laboral dominicano	26
3. Incidencia y modalidades de la informalidad en el mercado laboral dominicano	27
4. Perfil demográfico y socio-económico de los trabajadores informales	48
5. Informalidad, bienestar y protección frente al riesgo: formales e informales	48
a. Satisfacción laboral e informalidad	48
b. Aseguramiento para la vejez y expectativas de vida en el retiro	55
c. Aseguramiento contra riesgos de salud	61
6. Beneficios y costos percibidos de la informalidad: ¿Es la informalidad una opción preferencial o una necesidad?	63
a. Razones para no estar cotizando a un plan de pensiones	64
b. Beneficios y costos percibidos de ser trabajador por cuenta propia	67
c. Beneficios y costos percibidos de no registrar una empresa	71

7. La informalidad como puerto de entrada o salida al mercado laboral	63
8. Patrones de transición en el mercado laboral	78
a. Entradas y salidas a la seguridad social	78
b. Transiciones entre categorías laborales	83
c. Persistencia de la condición laboral y duración del desempleo	91
9. Dimensiones intergeneracionales de la informalidad: ¿Padre informal, hijo informal?	92
Conclusiones	95
Bibliografía	101

SIGLAS

BCRD	Banco Central de la República Dominicana
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONAPLAN	Oficina Nacional de Planificación
SEEPYD	Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo
IDB	Inter American Development Bank
ILO	Internacional Labor Organization
SET	Secretaría de Estado de Trabajo

Prólogo

Una de las características del mercado laboral dominicano, al igual que en la mayoría de países de América Latina y el Caribe, es el alto porcentaje de población ocupada en el sector informal. Esta situación acarrea elevados niveles de vulnerabilidad socioeconómica ante la precariedad y ausencia de protección social de esta actividad. La informalidad puede tener además impactos negativos sobre la productividad y la competitividad, lo cual hace necesario una visión integral desde la perspectiva de las políticas públicas.

El sector informal responde a dinámicas complejas que se pueden diferenciar en el contexto de un país y en un momento determinado. Su heterogeneidad da lugar a que no haya una única forma de definir y medir su incidencia relativa en el mercado de trabajo. En el caso de la República Dominicana, la informalidad ha sido poco estudiada, y por ende, el conocimiento sobre este sector es aun insuficiente para guiar adecuadamente la formulación de políticas públicas efectivas.

Ante la necesidad de contar con análisis más profundos de la situación del empleo y el mercado laboral dominicano, la Secretaria de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo (SEEPYD), el Banco Central de la República Dominicana (BCRD) y el Banco Mundial aunaron esfuerzos para realizar y publicar este estudio. El análisis se realizó sobre la base de la información novedosa relevada por el módulo especial de informalidad que incluyó la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo de octubre del 2006.

Con este esfuerzo, la SEEPYD pone de manifiesto el interés para el Gobierno Dominicano, y en particular para el Sistema Nacional de Planificación, de profundizar las acciones tendentes a mejorar la capacidad de formular políticas nacionales de empleo de calidad, a fin de lograr el objetivo de cohesión social que orienta la política

de desarrollo social de la presente gestión. Esto cobra especial importancia en el contexto de la profundización de la apertura de la economía dominicana con los acuerdos de libre comercio con los Estados Unidos y la Unión Europea, y con los actuales esfuerzos para implementar la reforma de la seguridad social.

Por su parte, el BCRD contribuye así con la recopilación de nueva información sobre las condiciones de empleo a través de su Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT), posibilitando profundizar el análisis de la situación laboral y el nivel de cobertura de la protección social en el país. La elaboración y relevamiento del módulo de informalidad en la ENFT permitió que la República Dominicana sea uno de los cuatro países de la región que puede ofrecer datos novedosos y comparables sobre la informalidad. El desarrollo conceptual y operativo que generó el módulo de informalidad lo realizó el Departamento de Cuentas Nacionales conjuntamente con el Banco mundial.

Finalmente, el Banco Mundial, con su participación y apoyo a esta iniciativa, procura contribuir a la reducción de la pobreza y la inequidad social, fortaleciendo las capacidades nacionales para el diseño de políticas públicas con impacto en la generación empleo y provisión de protección social. El trabajo técnico y el apoyo financiero, tanto a la encuesta como a este estudio, se inscriben dentro del desarrollo de programas similares en Argentina, Bolivia y Colombia, que han sido insumo para la elaboración del reciente estudio regional sobre el sector informal. La colaboración da muestras de la importancia que tiene el tema en la agenda del Banco.

Esperamos que el documento se constituya en un insumo valioso para profundizar las acciones tendentes a apoyar las iniciativas privadas de inversión que ofrezcan capacidad para mejorar las condiciones del empleo y los niveles de protección social de la población dominicana.



Secretaria de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo



Banco Central de la República Dominicana



Banco Mundial

Introducción

El objetivo de este documento es presentar una caracterización de la informalidad en el mercado laboral urbano de la República Dominicana, a partir de una encuesta especialmente diseñada para el análisis de ese fenómeno. El estudio tiene carácter exploratorio: su intención no consiste en desarrollar un análisis exhaustivo, sino más bien identificar algunos hechos sobresalientes que constituyan un punto de partida para posteriores investigaciones y para el diseño de políticas laborales. En tal sentido, la exposición presenta un amplio espectro de resultados novedosos, sobre un tema que hasta el momento había sido muy poco explorado en el contexto local.

El concepto “informalidad laboral” es relativamente reciente. La noción fue introducida a principios de los años setenta, en el contexto de un estudio elaborado por Hart (1970) y publicado posteriormente por la Organización Internacional del Trabajo (1972). La noción de informalidad en dicho estudio hacía alusión a las actividades productivas no reguladas por las autoridades públicas, cuyos trabajadores generalmente carecían de los beneficios establecidos por la legislación laboral (ver OIT (2002)). La reflexión procuraba mostrar que en los países subdesarrollados el principal problema del mercado de trabajo no consistía en la presencia de desempleo abierto, sino en la persistencia de un porcentaje significativo de mano de obra ocupada en empleos “precarios”.

Si bien la noción intuitiva de “informalidad” se difundió rápidamente, su significado preciso ha dado origen a diversas interpretaciones. En algunos casos, la informalidad es usada para denotar a las actividades de baja ‘productividad’; otras veces sirve para englobar a las entidades productivas que operan en condiciones de ‘ilegalidad’; y en ocasiones se refiere a los individuos que en sus actividades productivas no disfrutaban de los beneficios de un sistema de ‘seguridad social’, entre otras interpretaciones. En ese sentido,

la “informalidad” ha sido comparada a un elefante descrito por un grupo de ciegos, donde cada uno percibe y enfatiza un aspecto distinto (Perry et al. (2007)). No obstante, es posible identificar tres abordajes dominantes.

Un primer enfoque visualiza la economía de diversos países como dividida en dos segmentos (formal e informal), en los cuales imperan distintas formas de producción y distintos niveles de productividad¹. En esta visión, el trabajo informal es una especie de desempleo encubierto, generado por la incapacidad del segmento formal de generar suficientes empleos. En palabras de la OIT (2006), la informalidad representaría “un exceso de mano de obra que el sector moderno de la economía no es capaz de absorber por sus niveles de desarrollo, y que se ve en la necesidad de trabajar en actividades de bajos ingresos, capital y tecnología”. En tales circunstancias, una parte de los trabajadores no tiene más opción que trabajar en condiciones de subsistencia, mientras espera la oportunidad de pasar al segmento con mejores condiciones. Algunos autores asocian este fenómeno con la persistencia de relaciones precapitalistas de producción en las economías subdesarrolladas.

Un segundo enfoque describe la informalidad como un reflejo de limitantes institucionales (tales como el poder sindical) y regulaciones gubernamentales (tales como salarios mínimos), frente a las cuales algunos agentes económicos prefieren operar al margen de las normas oficiales². Desde esa perspectiva, la informalidad presenta luces y sombras: por un lado, aumenta la competitividad de algunas entidades y facilita su crecimiento, en la medida en que

1 Las raíces de este abordaje se remontan a los artículos clásicos de Lewis (1954) y Harris y Todaro (1970).

2 Estas restricciones impiden el ajuste de los salarios acorde con la libre oferta y demanda de trabajo. En esa línea de pensamiento, la expansión del sector informal en los países de América Latina ha sido atribuida por algunos autores a la limitada reforma de la legislación laboral.

permite evadir las restricciones impuestas por el gobierno al uso de sus recursos; por otro lado, restringe el acceso al financiamiento y limita el ejercicio del derecho de propiedad, lo que representa un obstáculo al crecimiento de las firmas a partir de cierto tamaño. Los partidarios de este abordaje enfatizan usualmente la conveniencia de eliminar restricciones gubernamentales ‘excesivas’³.

En el otro extremo, el tercer abordaje considera la informalidad como un reflejo de un análisis costo-beneficio por el cual muchas empresas y trabajadores optan por “escapar” de la formalidad (Maloney (2004)). Así, para muchas microempresas los beneficios de la formalidad pueden resultar poco atractivos dado su limitado potencial o aspiraciones de crecimiento. En función de sus preferencias, algunos trabajadores podrían estar dispuestos a renunciar a ciertos atributos de los empleos formales (como un mayor salario, por ejemplo) para conseguir otros (como, por ejemplo, mayor flexibilidad en el horario de trabajo) y a sustituir la protección social formal por mecanismos de auto-aseguramiento más acordes con sus necesidades y situación (como, por ejemplo, los que prefieren el ahorro o inversión en lugar de contribuir para una pensión en la vejez, y las mujeres cubiertas por seguro de salud vía sus esposos). De este modo, aunque los trabajadores informales podrían estar poco satisfechos con sus condiciones de trabajo, estas son preferidas a las opciones que esos mismos trabajadores tendrían bajo condiciones de formalidad. En consecuencia, el trabajo informal sería una opción preferencial, de carácter voluntario, y en ese aspecto equivalente al empleo generado en el sector formal.

3 Por ejemplo, diversos reportes de organismos internacionales han destacado con frecuencia la necesidad de mayor flexibilidad en el mercado laboral para permitir un mejor ajuste del empleo y los salarios a los choques externos.

La controversia entre estos abordajes es altamente relevante, dadas sus implicaciones en términos de eficiencia y equidad. En tal sentido, ha sido percibido que “existe consenso entre los actores políticos, sociales y analistas sobre la conveniencia de prestar atención al sector informal, tanto por su importancia en relación con el empleo como respecto a la pobreza” (Tokman (2001)). Por ejemplo, la incidencia de la informalidad influye en la sustentabilidad de un sistema de seguridad social, en la supervivencia de un estado de derecho y, en última instancia, en el nivel de crecimiento económico y bienestar de un país (OIT (2002)). Por consiguiente, la comprensión de la naturaleza de la actividad ‘informal’ y sus relaciones con la actividad ‘formal’ es esencial para la definición de políticas públicas⁴.

Si bien ha sido dicho que “tres décadas de investigación no han brindado un consenso sobre cuál es la definición o razón de ser del sector informal”⁵, los últimos años han generado un relativo consenso sobre algunas proposiciones clave. En primer lugar, la corriente de opinión predominante es que la informalidad es un fenómeno complejo, en el cual los aspectos enfatizados por los distintos abordajes desempeñan un papel importante. En consecuencia, la discusión central ha dejado de girar en torno a la interpretación ‘correcta’ de la informalidad, para centrarse más bien en la idoneidad con que los distintos abordajes explican la dinámica laboral en un país y momento determinado. En segundo lugar, los análisis más recientes rechazan la visión de que los sectores formales e informales se encuentran rígidamente separados, sin vínculos directos, y enfatizan más bien la interdependencia entre las dos formas de actividad⁶.

4 En ese sentido, Trebilcock (2006), ha señalado que el objetivo de tales políticas debería ser fortalecer los vínculos positivos para asegurar “trabajos decentes” en toda la gama de actividades económicas.

5 Maloney (2004).

6 OIT (2002) ha señalado que: “Ahora se reconoce que no todos los

El presente documento contribuye al análisis de estos temas en el contexto de la República Dominicana sobre la base de la información novedosa relevada por el módulo especial sobre la informalidad incluido en la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo levantada en octubre del 2006. La estructura de la exposición es la siguiente. La sección 1 resume algunos hallazgos empíricos relevantes sobre informalidad en el contexto latinoamericano. A su vez, la sección 2 describe la estructura de la encuesta de informalidad que sirve de base al presente análisis, mientras la sección 3 presenta estimaciones sobre la incidencia de la informalidad en el mercado laboral dominicano. Posteriormente, las secciones 4 y 5 describen el perfil de los trabajadores informales estableciendo contraste con los trabajadores formales. La sección 6 analiza las motivaciones de la actividad informal, a partir de los beneficios y costos percibidos por los trabajadores informales. La sección 7 aborda la importante pregunta de si la informalidad es una puerta de entrada al (o una puerta de salida del) mercado laboral formal, mientras las secciones 8 y 9 estudian distintos aspectos de la movilidad del mercado laboral. El documento finaliza con un resumen de sus conclusiones.

1. Antecedentes empíricos en el contexto latinoamericano

Es conveniente iniciar con una breve revisión del conocimiento acumulado sobre la informalidad en el contexto latinoamericano. La discusión a seguir se limita a cinco grandes temas especialmente relevantes para la exposición posterior; a saber: i) nivel y tendencias de la informalidad; ii) perfil de los trabajadores informales; iii) grado de enlace entre las actividades formal e informal; iv) relación

negocios informales son ilegales, que no todos los trabajadores del sector informal son pobres, y que no todas las unidades productivas informales carecen de organización entre ellas (...) Muchas veces, las unidades informales se mantienen al margen de la legalidad, simplemente porque es su única forma de sobrevivir.”

entre el ciclo económico y la incidencia de la informalidad; y v) determinantes de las tendencias de la informalidad.

Según las estimaciones más recientes del Banco Mundial, durante las dos últimas décadas el nivel de informalidad -definida ya sea como la fracción del empleo no cubierto por los esquemas de seguridad social o como el porcentaje de trabajadores por cuenta propia no calificados o en establecimientos de pequeña escala- ha tendido a crecer sostenidamente en la mayoría de los países latinoamericanos, con la excepción de unos pocos países (Perry et al. (2007)), en particular Chile, Brasil y El Salvador. Para alrededor del 2005, se estimaba que un 57% del empleo urbano era informal, y que un tercio de éste correspondía a empleo informal asalariado y un 24% a empleo informal por cuenta propia.⁷

⁷ Por su parte, las estimaciones en OIT (2006) indicaban que alrededor de 48.5% de las ocupaciones en las ciudades de América Latina eran informales (definición “productiva”), porcentaje que se acercaba al 51.4% en las mujeres y 46.3% en los hombres.

Recuadro: Breve reseña de la evolución del concepto de informalidad

Ya en la década de los sesenta, varios países de América Latina comenzaron a realizar encuestas de hogares dirigidas a medir las condiciones de vida de la población y, en algunos casos, a analizar la situación del mercado de trabajo. La mayoría de tales encuestas, sin embargo, sólo recolectaba información sobre los empleos convencionales, dejando fuera de escrutinio a una proporción importante del mundo laboral. La introducción del concepto de informalidad, acuñado por Keith Hart en un estudio sobre Kenia en 1970 y publicado por la OIT en 1972, proporcionó un marco conceptual incipiente para resolver dicha limitación. En consecuencia, durante los setenta y ochenta, el PREALC de la OIT trabajó intensamente con los institutos de estadística de la región para medir y analizar la heterogeneidad del mercado laboral.

Según OIT (2006), el planteamiento central del enfoque dominante en ese momento reconocía la naturaleza dual de los sistemas de producción y empleo en la región. Esta dualidad era vista como el reflejo de un exceso de mano de obra que el sector moderno de la economía no era capaz de ocupar por sus niveles de desarrollo, por lo cual se veía en la necesidad de trabajar en actividades de subsistencia. Sobre esta base, a partir del impulso de la Resolución I aprobada por la XIII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 1982, se llegó a una primera aproximación operativa del “sector informal”: a) trabajadores por cuenta propia o independiente, excluyendo los grupos ocupacionales integrados por profesionales y técnicos; b) trabajadores familiares no remunerados; c) empleadores y asalariados del sector privado en establecimientos de cinco o menos ocupados, y d) trabajadores del servicio doméstico.

En el 1993, en el marco de la XV Conferencia Internacional de Expertos en Estadísticas Laborales, los participantes adoptaron una definición del sector informal que fue subsecuentemente incluida en los sistemas de cuentas nacionales. En esa definición, se adoptaba un enfoque de racionalidad productiva que aludía a las características de las unidades económicas en las cuales se desarrollaba la actividad, más que a las características de las personas envueltas en tales actividades. Concretamente, la Resolución enfatizaba el aspecto legal, refiriéndose así al hecho de si una empresa tenía o no registros contables, si la producción se dedicaba a la venta o al trueque, y si sus trabajadores estaban registrados, entre otros criterios.

En los noventa, la OIT relacionó el concepto de informalidad con la noción de “trabajo decente”, definido como el trabajo productivo, adecuadamente remunerado, y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Ver OIT (1999)). De este modo, el concepto de “trabajo decente” envuelve cuatro dimensiones: derechos, empleo, protección social y diálogo organizacional y social. El requerimiento de “equidad”, en particular, implica que esfuerzos iguales reciben iguales remuneraciones, por lo cual la presencia de dualidad salarial en el mercado se percibe como una violación al mismo.

Para el 2002, la OIT recomendó la adopción del concepto de “economía informal”, en vez de “sector informal”, para reflejar la gran heterogeneidad de las actividades informales. De este modo, se reconocía que el énfasis en un “sector” informal resultaba inadecuado para reflejar la dinámica y los aspectos completos y heterogéneos del fenómeno de la informalidad. El término economía informal englobaba a todas las actividades productivas y a todos los trabajadores “especialmente vulnerables e inseguros”, incluyendo tanto asalariados como trabajadores por cuenta propia y no remunerados, siempre que compartieran el rasgo común de no estar protegidos por el marco legal y regulatorio, y estar sometidos a un alto grado de vulnerabilidad (OIT (2006, 2002)). En correspondencia con ello, en el 2003, se aprobó una directriz sobre una definición estadística del empleo informal, abarcando el número total de empleos informales, tanto si están ocupados en empresas del sector informal como si laboran en empresas formales.

Generalmente, la incidencia de la informalidad es mayor en las mujeres, en los trabajadores de menor nivel educativo y en aquellos con menor experiencia. Galli et al. (2003) destacan que el ingreso de los trabajadores informales es generalmente más bajo que el ingreso de los trabajadores formales, y que “tal forma de empleo se caracteriza por condiciones de trabajo pobre”. No obstante, estas diferencias de ingreso no constituyen por sí mismas evidencias de segmentación en el mercado laboral, puesto que las mismas pueden también reflejar diferencias en la calificación y habilidades de los trabajadores, los atributos del empleo, entre otros –ver, por ejemplo, la discusión en Perry et al. (2007, capítulos 2-3). En algunos casos, las diferencias salariales representan una implicación directa de la propia definición adoptada para la informalidad.

Una gran parte de los estudios sobre informalidad centra la atención en el grado de movilidad entre las distintas categorías laborales, y en los patrones de migración de una categoría a otra a lo largo del ciclo de vida. Algunas experiencias (como, por ejemplo, Balán et al. (1973)), sugieren un ciclo de vida laboral en el cual algunos individuos se inician en el sector formal para acumular experiencia y capital y luego abandonan el trabajo asalariado, para independizarse en condiciones de informalidad. En tal sentido, la informalidad sería una puerta de salida del mercado de trabajo.

Otros estudios, sin embargo, destacan la existencia de individuos que se inician en la informalidad como vía de adquirir experiencia de trabajo que les permite transitar posteriormente hacia la formalidad. Para los jóvenes, el empleo informal asalariado puede constituir una fuente primordial de experiencia laboral que permite superar las deficiencias en el sistema educativo formal y las fallas de información en el mercado laboral. Similarmente, el análisis en De Soto (1989) sugiere que algunas firmas podrían comenzar sus operaciones como informales, para luego formalizarse al alcanzar un tamaño en que los costos de la informalidad superen los beneficios. La informalidad es otra vez una estrategia conservadora

en tanto no resulta seguro que un negocio va a prosperar. Algunos autores han desarrollado argumentos en los cuales la formalidad representa un ‘insumo normal’ en la función de producción de las empresas, en el sentido de que la formalidad aumenta con el nivel de actividad de las firmas –ver Levenson y Maloney (1998) y Saavedra y Chong (1999).

Una amplia discusión de los estudios recientes de los patrones de movilidad laboral y de la relación entre informalidad y el ciclo económico en América Latina aparece en Perry et al. (2007, capítulo 4). Por ejemplo, Bosch y Maloney (2007) estudian la movilidad entre categorías laborales en Argentina, Brasil y México usando datos de paneles, y encuentran un alto grado de simetría en los patrones de movilidad inconsistentes con la hipótesis de segmentación, aunque en menor medida para Argentina y en años recientes en Brasil. En el contexto centroamericano, una investigación de Funkhouser (1997) sobre el mercado laboral salvadoreño encuentra evidencias de un alto grado de movilidad masculina entre las actividades formal e informal, pero una menor movilidad se presenta en las mujeres⁸. Según estos estudios, los trabajadores con menor propensión a la movilidad eran los menos educados, aquellos con mayor experiencia laboral, los jefes de familia y las mujeres casadas. En general, el tránsito desde la informalidad hacia la formalidad implicaba un aumento de ingresos, en algunos casos similar al aumento observado para aquellos que cambiaban de trabajo al interior del sector formal o informal.

Maloney (1999) presenta el primer estudio de este tipo para el caso de la población masculina con escolaridad no universitaria en el mercado laboral mexicano de principios de los noventa.

8 Esto último coincide con resultados obtenidos por Gong y van Soest (2002) para el mercado laboral urbano de México en el período 1992-93, donde encuentran que las mujeres tienen mayor autocorrelación en la condición de formalidad o informalidad.

Sus resultados, corroborados por análisis más recientes, sugieren una movilidad entre las actividades formales e informales aún mayor que en el caso salvadoreño, aunque las definiciones de informalidad y los períodos de observación son distintos para los dos países señalados. En el caso mexicano, los movimientos desde la condición de asalariado hacia el trabajo por cuenta propia son acompañados de aumentos en el ingreso por hora y caída en el número de horas de trabajo. Por el contrario, los movimientos hacia la condición de asalariado formal implican una caída en los ingresos por hora para aquellos que vienen de ser trabajadores por cuenta propia o por contrato, en tanto implican aumentos para los que antes eran asalariados informales. Esto es consistente con el hecho de que cerca de 70% de los individuos que se movieron desde asalariados formales a trabajadores por cuenta propia declararon al ser encuestados que el cambio había sido voluntario, y 36% citó la mayor independencia como la principal razón para el cambio, mientras 34% lo atribuyó a la perspectiva de un mayor ingreso (Maloney (1999). En conjunto, los resultados existentes llevan a pensar que la segmentación de mercado no es la explicación dominante como señala la visión tradicional de la informalidad, y que la situación varía entre países y a través del tiempo.

Algunos estudios escudriñan la relación entre la informalidad y el ciclo económico. La hipótesis de segmentación en el mercado laboral sugiere que la informalidad debería ser anticíclica, aumentando en los períodos recesivos cuando el sector dinámico de la economía se debilita y el sector informal actuaría en esos períodos como una esponja que absorbe a los desempleados; en una visión alternativa, sin embargo, la informalidad podría ser procíclica, aumentando en los períodos expansivos a medida que los individuos encuentran mayores oportunidades para desarrollar iniciativas de negocios propios.

El trabajo reciente de Fiess, Fugazza y Maloney (2006) aborda ese dilema partiendo de datos para Argentina, Brasil, Colombia

y México, y encuentra fuerte evidencia de que la informalidad puede ser pro-cíclica o anticíclica dependiendo de la naturaleza del crecimiento económico. En particular, cuando el crecimiento es liderado por los sectores no-transables (por ejemplo, la construcción), la informalidad tiende a ser procíclica. Es interesante destacar el hallazgo de que, durante los momentos recesivos, la tasa de entrada al desempleo aumenta no sólo para los trabajadores asalariados formales, sino también para diversas categorías de trabajo informal.

En realidad, esto puede explicar el porqué las evidencias sobre la naturaleza procíclica o anticíclica de la informalidad no son concluyentes, lo que se corresponde con una amplia variedad de motivos que podrían causar el fenómeno.⁹ La ausencia de resultados conclusivos podría reflejar también la limitada cantidad de estudios que evalúen la dinámica de la informalidad a lo largo de períodos considerables, lo que hace difícil distinguir entre tendencias de largo plazo y movimientos cíclicos de corto plazo. Además, como indicado por Bertola (1990), el grado de prociclicidad de la informalidad no es necesariamente exógeno, pudiendo también reflejar los cambios en las políticas gubernamentales.

Finalmente, Perry et al (2007) ofrecen una revisión comprensiva de los estudios relativamente recientes que abordan los determinantes de las tendencias de la informalidad en América Latina. La conclusión general es que no existe un solo factor que puede explicar las tendencias en todos los países o aun para distintos períodos de tiempo a lo interno de un país. Entre los factores que tienen algún poder explicativo destacan los cambios en las regulaciones para el

⁹ Por ejemplo, Calderón-Madrid (2000) estudia el mercado laboral mexicano para los años 1993, 1995 y 1997, los cuales corresponden a distintas condiciones de la economía mexicana y encuentra que los cambios desde la informalidad hacia la formalidad son menores en un año de recesión que en un año de expansión, lo que sugiere que la informalidad es anticíclica.

registro y operación de las empresas, la legislación laboral, debilidad en la fiscalización de las leyes, la creciente participación laboral de la mujer, y la apertura comercial y de las cuentas de capital.

Un aspecto que amerita atención es la discusión en torno a si la apertura comercial incentiva la informalidad o no. OIT (2002) indica categóricamente que “ya se ha demostrado que la globalización tiene efectos que hacen crecer la informalidad, la terciarización y la precariedad de la estructura del empleo, en procesos que se refuerzan mutuamente”. El mismo documento argumenta que la apertura conlleva no sólo un crecimiento del “sector informal”, sino también una precariedad creciente de las condiciones laborales en el sector formal, como consecuencia de la búsqueda incesante de las empresas de una mayor competitividad internacional.

No obstante, la evidencia empírica no apoya esta conclusión. Por ejemplo, los resultados de Goldberg y Pavcnik (2003), entre muchos otros autores, cuestionan tal afirmación al estudiar los procesos de apertura en diversos países. En el caso de Brasil, para citar un caso, se encuentra que la apertura comercial no muestra correlación significativa con los niveles de informalidad, mientras en los casos de Colombia y Argentina sólo se encuentra una cierta relación informalidad-apertura para el período que coincide con un proceso de reforma en el mercado laboral y de apreciación cambiaria, respectivamente –por lo cual no resulta claro si los resultados pueden ser realmente atribuidos al proceso de liberalización comercial.

En el ámbito dominicano, la informalidad ha sido muy poco estudiada. En la presente década, ONAPLAN (2000) y Guzmán (2005) presentan estimaciones de la incidencia de informalidad basadas en el tamaño de los establecimientos y la categoría ocupacional de los trabajadores –es decir, asalariados, trabajadores por cuenta propia, trabajadores domésticos, etc. Esas estimaciones sugieren que este indicador ha mostrado un carácter procíclico,

umentando considerablemente durante el período de fuerte expansión en la segunda mitad de los noventa. En adición, se cuenta con estimaciones realizadas por el Banco Central a partir de la Encuesta de Fuerza de Trabajo, a través de las cuales se infiere que más de la mitad de la población ocupada se encuentra en condiciones de informalidad. Finalmente, la literatura local se ha nutrido recientemente con el análisis en Banco Mundial/BID (2006), donde se presenta una caracterización de los trabajadores informales y se analiza los determinantes de los ingresos laborales urbanos por tipo de empleo, entre otros aspectos. Los datos disponibles hasta el momento no han permitido ir más allá en el estudio de este importante fenómeno.

2. La encuesta de informalidad del mercado laboral urbano dominicano

La Encuesta de Informalidad fue diseñada como un módulo especial de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo del Banco Central levantada en octubre del 2006, y fue aplicada a todas las personas de 14 años o más en hogares urbanos, al margen de que la persona estuviese desempleada o no al momento de la encuesta. Por consiguiente, todos los resultados en el texto, gráficos y tablas del presente documento se refieren a los trabajadores urbanos con edades en el rango indicado, a menos que de manera explícita se indique de otro modo¹⁰.

10 Como se observa en el diagrama en el Anexo 1, el primer paso en el Formulario correspondiente es determinar si el entrevistado estaba “ocupado” o “no ocupado”. Los entrevistados “ocupados” transitan posteriormente a una sección del Formulario en la cual se determina su categoría laboral (es decir, asalariado del gobierno, asalariado privado, trabajador por cuenta propia, patrón de firma no registrada, trabajador doméstico o trabajador familiar no remunerado). La persona en cada categoría es remitida entonces a una sección donde se abordan aspectos específicos de su condición laboral. Finalmente, se arriba a una sección

El formulario del Módulo de Informalidad estuvo orientado a indagar:

- Las motivaciones por las cuales algunas personas trabajan como asalariados privados o del gobierno, mientras otras trabajan por cuenta propia y otras desarrollan negocios propios con distintos grados de formalidad
- Las circunstancias por las cuales algunas personas cambian de una categoría de trabajo a otra a lo largo de su vida laboral y las distintas formas en que esto ocurre
- La frecuencia con que las personas cambian de una categoría laboral a otra
- El nivel de satisfacción de las personas en cada una de estas categorías de trabajo.
- Las razones para no registrar formalmente un negocio, no tener planes de pensión o de seguro de salud
- Las formas en que las personas se preparan para el período de vejez o enfrentan sus riesgos de salud

3. Incidencia y modalidades de la informalidad en el mercado laboral urbano dominicano

La discusión anterior evidenció una amplia variedad de perspectivas que han sido usadas para dar contenido al concepto de “informalidad”, y dejó entrever que ninguna de ellas podría reflejar por sí sola la complejidad del fenómeno. En esta sección, por lo tanto, la informalidad será definida a partir de tres criterios complementarios, cada uno de los cuales refleja una dimensión distinta de la calidad o precariedad del empleo. La incidencia de la informalidad será posteriormente medida a partir de cada definición.

donde se indaga detalladamente la trayectoria laboral de los individuos durante la última década, sus actividades de protección contra riesgos de salud y sus actividades preparatorias para el retiro. Los entrevistados “no ocupados” son remitidos directamente a esa última sección.

La primera definición descansa en un criterio legal y considera como “informal” a los siguientes grupos: los asalariados del sector privado que no tienen contrato firmado con la empresa o entidad para la cual trabajan ni gozan de la mayoría de los beneficios estipulados en la ley laboral (ver el siguiente párrafo), o cuya empresa o entidad no tiene licencia para realizar sus operaciones; los trabajadores familiares no remunerados y los trabajadores domésticos, y los patrones o trabajadores por cuenta propia sin licencia para operar. En contraposición, son considerados “formales” los asalariados del sector público, los empleados privados con contrato firmado o que disfrutan de la mayoría de beneficios laborales, los patrones de negocios cuyas empresas o entidades tienen licencia para ejercer sus operaciones productivas, y los trabajadores por cuenta propia que declaran tener licencia para ejercer su actividad. Esto se representa en la Tabla 1.

Tabla 1. Bases para definición de formalidad laboral según criterio legal

		Asalariado privado		Asalariado público	Patrones	Cuenta propia	No remunerado	Doméstico	
		Con contrato	Sin contrato						
¿Tiene licencia?	SI								Formal
	NO								Informal

La intención de este primer criterio es determinar la incidencia de actividades productivas al margen de la regulación gubernamental, lo que se captura en primera instancia a través de la tenencia o no de un contrato de trabajo o una licencia para operar. Varias acotaciones resultan necesarias sobre el particular. Por un lado, dado que la legislación dominicana establece que el contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en los hechos (Principio IX del Código Laboral), el que un trabajador no tenga contrato no necesariamente significa que se encuentre al margen de la ley. Por otra parte, una virtud de la encuesta realizada es que permite determinar si los trabajadores reciben o no cualquiera de los siguientes beneficios contemplados en la legislación:

- Vacaciones pagas (art. 177-191 del Código Laboral);
- Regalía pascual (art. 219-222);

- Días pagos en caso de maternidad o paternidad (art. 54 y 231-243);
- Liquidación en caso de ser cancelado (art. 75-86); y
- Días pagos en caso de enfermedad (ley de seguridad social);
- Seguro de vida contra accidentes laborales (ley de seguridad social).

Esto permite refinar el concepto para excluir del grupo de “informales” a aquellos trabajadores que, aún sin tener un contrato, reciben una gran parte de estos beneficios, puesto que, en los hechos, ello reflejaría condiciones semejantes a las que usualmente se encuentra en los trabajadores con contratos formales. Concretamente, la definición legal reflejada en la Figura encima fue modificada para excluir de la informalidad a trabajadores asalariados privados que declaran tener al menos cuatro (4) de los beneficios recién indicados. Esto concluye la definición de la informalidad según el criterio legal.

La segunda definición de informalidad se basa en la incorporación o no de los trabajadores al sistema de seguridad social, entendiéndose por éste el sistema en el cual las personas cotizan a un determinado plan de pensión, ya sea a través de una empresa para la cual trabajan o de forma individual (ver Tabla 2). En este caso, los siguientes grupos de trabajadores son considerados como informales: los asalariados privados a los cuales no se les descuenta parte de su salario para tener derecho a una pensión en la vejez; los trabajadores por cuenta propia y los patrones de negocios propios que declaran no estar cotizando actualmente a un fondo de pensiones para tener derecho a una pensión al retirarse. Los trabajadores familiares no remunerados y los trabajadores domésticos son considerados como informales en su totalidad, mientras los asalariados del sector público son considerados como trabajadores formales. Esto concluye la definición de la informalidad según el criterio de seguridad social.

Tabla 2. Bases para definición de formalidad laboral según criterio de seguridad social

Categoría ocupacional	¿Cotiza para pensión?	
	SI	NO
Asalariados privados	Formal	Informal
Cuenta propistas	Formal	Informal
Patrones	Formal	Informal
Asalariados públicos	Formal	Formal
No remunerados	Informal	Informal
Domésticos	Informal	Informal

Formal

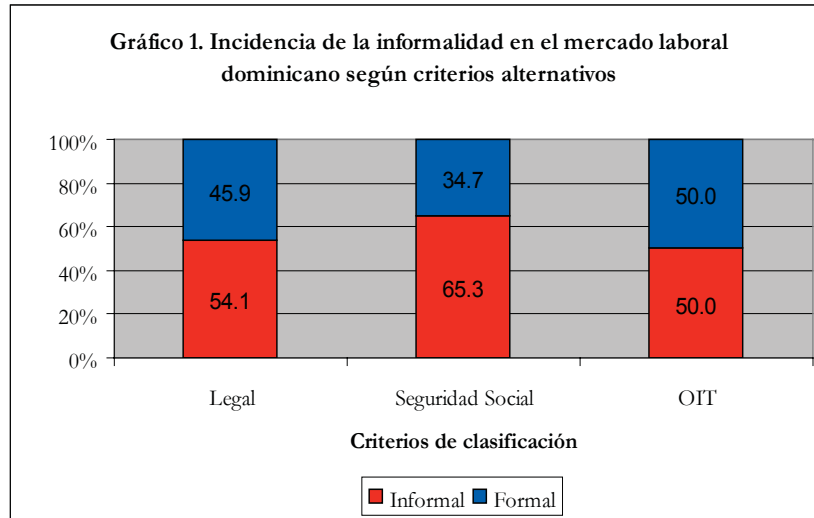
Informal

La tercera definición está asociada a la tradición iniciada por la OIT, a partir de la Resolución I aprobada por la XIII Conferencia Internacional de Expertos en Estadísticas Laborales, realizada en 1982. Dicha resolución definía la informalidad a partir de las características demográficas de los trabajadores y las características de las unidades productivas. En ese tenor, el Banco Central de la República Dominicana ha venido definiendo como trabajadores informales a los siguientes grupos:

- Asalariados que laboran en establecimientos de menos de cinco empleados
- Trabajadores por cuenta propia y patrones en los grupos ocupacionales agricultores y ganaderos, operadores y conductores, artesanos y operarios, comerciantes, vendedores y trabajadores no calificados
- Trabajadores no remunerados y servicio doméstico

Esta definición parte del supuesto de que los tamaños de las unidades productivas y la categoría laboral de los individuos tienen una cercana relación con el grado de precariedad del trabajo. Como hemos visto, esta concepción ha sido sometida a dudas razonables a lo largo de los últimos años. Sin embargo, dado que la definición ha sido usada en el país por un período considerable, su estimación proporciona una continuidad con los indicadores de informalidad reportados por el Banco Central para períodos previos. Por consiguiente, la misma será adoptada como un tercer criterio de informalidad y nos referiremos a ella como informalidad según OIT.

¿Cuál es la incidencia de la informalidad en el mercado laboral urbano dominicano? La figura a seguir presenta el porcentaje de trabajadores informales según los tres criterios recién esbozados. Se observa que, en la zona urbana del país, alrededor de 54% de las personas ocupadas trabajan en condiciones de informalidad según el criterio legal -esto es, carecen de licencia o contrato, y no reciben una cantidad razonable de beneficios laborales contemplados en la legislación. Similarmente, alrededor de 65% de los trabajadores son informales desde la perspectiva de la seguridad social -esto es, no se encuentran cotizando actualmente como preparación para la vejez. Finalmente, cerca de 50% de los ocupados y ocupadas urbanas son informales según el criterio OIT, dado que trabajan en establecimientos pequeños o como cuentapropistas en ocupaciones de baja calificación.



Al margen del criterio adoptado para la estimación, los porcentajes anteriores revelan una alta incidencia de informalidad. En términos absolutos, significa que de un total de 2,262,534 trabajadores urbanos con más de 14 años, alrededor de 1,224,576 laboran en condiciones de relativa ilegalidad, cerca de 1,480,482 carecen actualmente de provisiones para la vejez, y unos 1,133,598 son trabajadores que laboran en unidades de pequeño tamaño o bien trabajadores por cuenta propia o patronos en ocupaciones de baja calificación.

La alta incidencia de la informalidad según el criterio OIT revela principalmente la gran proporción de trabajadores por cuenta propia con niveles relativamente bajos de escolaridad, los que representan alrededor de 33% de la mano de obra urbana del país, equivalente a cerca de 750,828 personas. Estos se combinan con alrededor de unos 353,000 trabajadores urbanos que laboran como asalariados en establecimientos con menos de 5 empleados, y 160,227 trabajadores domésticos o no remunerados.

Tabla 3. Cantidad de trabajadores urbanos formales e informales según criterios alternativos de informalidad

Criterios de Formalidad y Categoría	Criterios de Alternativos		
	Legal	Seguridad Social	OIT
Formal	1,040,762	785,052	1,131,936
Asalariado	788,374	738,264	1,062,309
Trabajador por cuenta propia	182,844	31,684	29,774
Patrón	69,544	15,104	39,853
Informal	1,224,772	1,480,482	1,133,598
Asalariado	438,252	488,362	164,317
Trabajador por cuenta propia	595,943	747,299	749,209
Patrón	30,350	84,594	59,845
No remunerado/Ss doméstico	160,227	160,227	160,227
Total	2,265,534	2,265,534	2,265,534

Tabla 4. Distribución de las personas ocupadas según categoría laboral

Ocupación	Cantidad	Porcentaje
Empleado u obrero del Gobierno General o Ayuntamiento	262,545	11.6
Empleado u obrero de Empresa Pública	43,438	1.9
Empleado u obrero de Empresa Privada	920,643	40.6
Trabajador por cuenta propia profesional	28,155	1.2
Trabajador por cuenta propia no profesional	750,828	33.1
Patrón de una empresa no constituida en sociedad	99,698	4.4
Ayudante familiar o no familiar no remunerado	46,514	2.1
Servicio Doméstico	113,713	5.0
Total	2,265,534	100.0

Tabla 5. Distribución de las personas ocupadas según tamaño de establecimiento

Cantidad de empleados	Ocupados	Porcentaje
Una (*)	862,103	38.1
De 2 a 4	319,522	14.1
De 5 a 10	181,850	8.0
De 11 a 19	80,843	3.6
De 20 a 30	74,341	3.3
De 31 a 50	49,740	2.2
De 51 y más	697,135	30.8
Total	2,265,534	100.0

(*) Incluye trabajadores domésticos y cuenta propistas.

A su vez, la alta incidencia de informalidad según el criterio legal refleja la presencia de alrededor de 692,000 urbanos trabajadores que laboran en establecimientos sin licencia (los cuales representan cerca de 30% de las personas ocupadas en la zona urbana del país), y unos 640,000 asalariados urbanos (incluyendo una pequeña proporción de empleados públicos) que no tienen contrato con la entidad para la cual trabajan y que representan alrededor de la mitad de los asalariados urbanos.

Por otro lado, el porcentaje de informalidad según el criterio legal considera como formales a alrededor de 340,000 asalariados privados que, aun sin tener licencia o contrato, reciben algunos beneficios estipulados en la legislación. En ausencia de tal refinamiento, cuya racionalidad fue ya justificada, la incidencia de la informalidad según el criterio legal alcanzaría el 58.1% de los trabajadores urbanos.

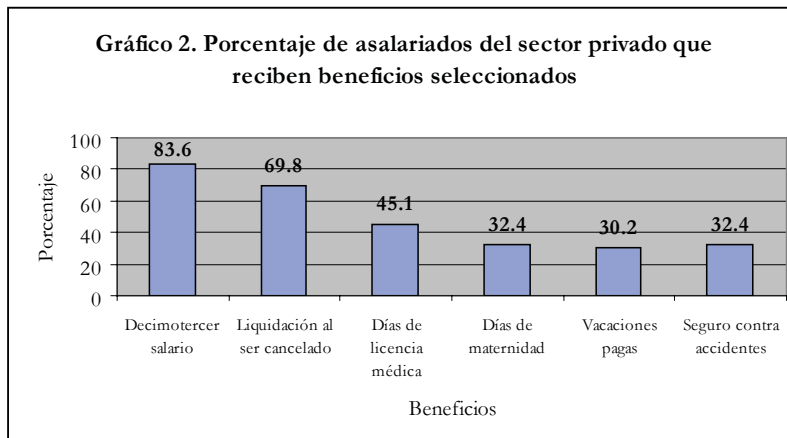
Tabla 6. Personas ocupadas en entidades con licencia para operar

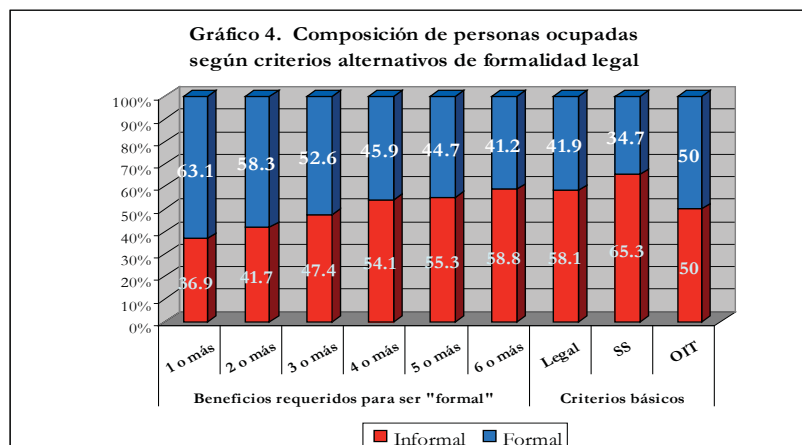
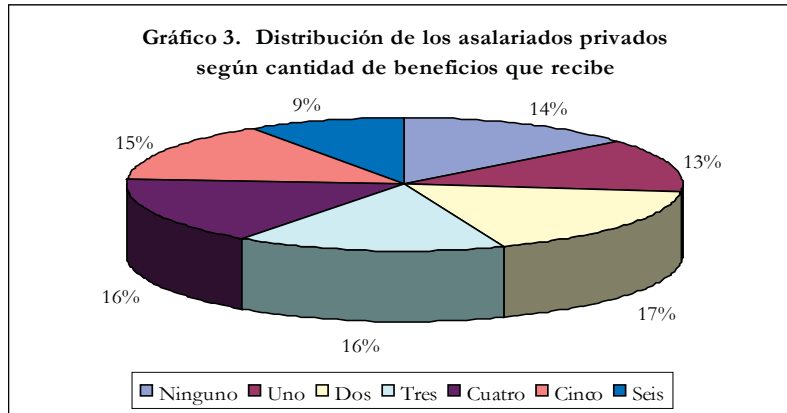
Licencia	Cantidad	Porcentaje
Si	1,369,042	60.4
No	692,058	30.5
Trabajadores domésticos	113,713	5.0
No sabe	90,525	4.0
Total	2,265,534	100.0

Tabla 7. Asalariados del sector público y privado que tienen contrato firmado

Contrato	Cantidad	Porcentaje
Si	501,712	40.9
No	640,056	52.2
No sabe	84,858	6.9
Total	1,226,626	100.0

Gráfico 2. Porcentaje de asalariados del sector privado que reciben beneficios seleccionados



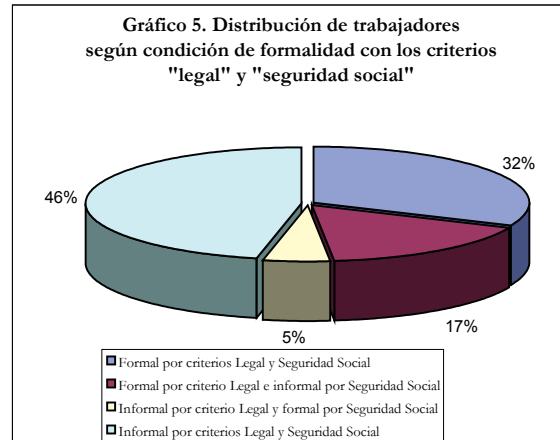


Finalmente, la incidencia de la informalidad según el criterio de seguridad social refleja esencialmente el bajo porcentaje de trabajadores que cotizan para pensión, tanto entre los trabajadores por cuenta propia de bajo nivel educativo (96%) y los patrones de negocios propios (84%), como entre los profesionales por cuenta propia (82%). En general, la práctica de cotizar para pensiones se encuentra limitada casi exclusivamente a los asalariados privados, entre los cuales alrededor de la mitad (47%) declara estar cotizando para fines de pensión.

Tabla 8. Porcentaje de personas ocupadas que cotiza para un plan de pensión según categoría ocupacional

Categoría de Ocupación Principal	¿Cotiza o paga pensión?		
	Si	No	Total
Empleado u obrero de Empresa Privada	47.0	53.0	100.0
Trabajador por cuenta propia profesional	17.8	82.2	100.0
Trabajador por cuenta propia no profesional	3.6	96.4	100.0
Patrón de una empresa no constituida en sociedad	15.1	84.9	100.0
Total	34.7	65.3	100.0

Obviamente, los indicadores de informalidad según los distintos criterios muestran un alto grado de correlación. Por ejemplo, los trabajadores que trabajan sin contrato o en establecimientos sin licencia (informales según criterio legal) son generalmente empleados en establecimientos de pequeño tamaño (informales según criterio OIT) y no cotizan para fines de pensión (informales según criterio de Seguridad Social). Si se compara la clasificación de los trabajadores según los criterios “legal” y “Seguridad Social”, por ejemplo, se observa que 32% son clasificados como formales por ambos criterios, mientras 46% son clasificados como informales según ambos criterios. Esto totaliza alrededor de 78% de trabajadores que son clasificados de la misma forma según las definiciones “legal” y “Seguridad social”.

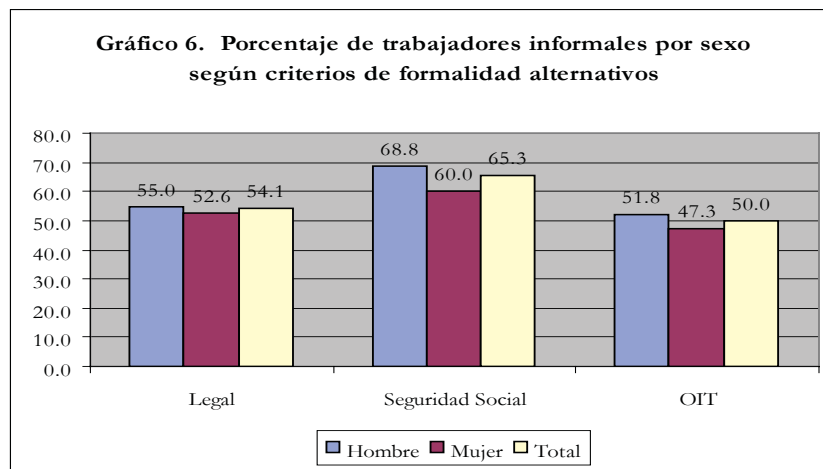


Resultados similares emergen con cualquier otra de las posibles comparaciones. En consecuencia, si bien las tres medidas son conceptualmente distintas, en términos empíricos se encuentran muy correlacionadas. Esto nos permite inferir que, para diversos objetivos en nuestro análisis, los tres criterios de informalidad llevan a caracterizaciones cualitativamente (y, en muchos casos, cuantitativamente) semejantes. En las secciones siguientes, por tanto, se presentará algunos resultados para los tres criterios, mientras otros resultados serán únicamente presentados en términos del criterio que se considere más ilustrativo o relevante.

¿En cuáles segmentos demográficos y socio-económicos es mayor la incidencia de informalidad laboral? Al margen del criterio utilizado, el porcentaje de informalidad es mayor en los hombres, en los trabajadores de bajo nivel educativo, en las familias de menores ingresos y en las actividades de construcción, comercio, turismo y transporte¹¹. Es también mayor en la zona Este y Sur

¹¹ La informalidad es también elevada en los trabajadores de actividad agropecuaria, pero el número de tales trabajadores en la zona urbana es relativamente bajo. Es notable que, en términos de ramas de actividades, se presentan diferencias notables en el porcentaje de informalidad según los distintos criterios.

que en la zona Norte y en la región Metropolitana (que abarca la provincia de Santo Domingo y el Distrito Nacional). En términos de edades, la informalidad aumenta en las edades extremas, lo que sugiere el uso de la informalidad como puerta de entrada o de salida al mercado laboral –un aspecto que será escudriñado en una sección posterior.



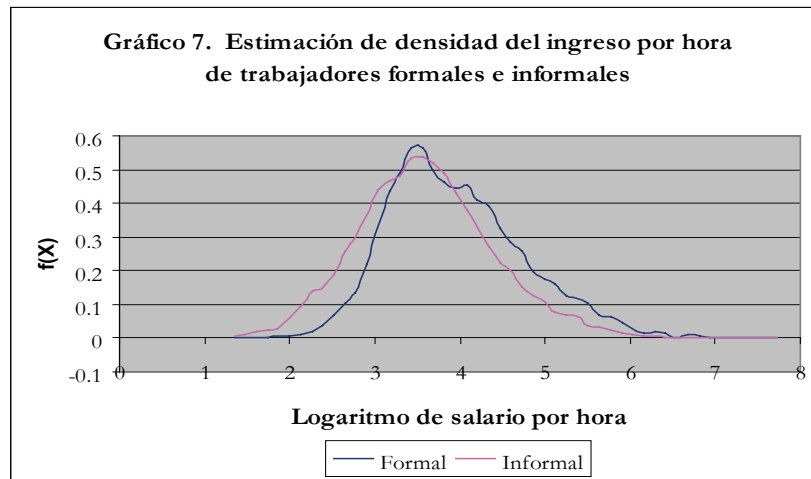
4. Perfil demográfico y socio-económico de los trabajadores informales

Las diferencias en la incidencia de la informalidad según distintos segmentos poblacionales sugiere que la población informal está formada en gran parte por hombres, relativamente jóvenes o viejos, con bajo nivel educativo y nivel de ingreso. La Tabla en el anexo 2, en efecto, ratifica esa presunción: se observa allí que la población masculina representa alrededor de 60% de la población ocupada urbana, pero constituye entre 63-67% de la población informal, variando según el criterio de informalidad que se adopte. Similarmente, más de la mitad de los informales está formada por individuos que laboran por cuenta propia o en establecimientos

Tabla 9. Incidencia de informalidad según criterios de formalidad alternativos
por segmentos demográficos

Descripción	Legal			Seguridad Social			OIT		
	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total
Grupos de edad									
<= 19	18.2	81.8	100.0	10.0	90.0	100.0	35.1	64.9	100.0
20 - 29	47.4	52.6	100.0	38.9	61.1	100.0	59.2	40.8	100.0
30 - 39	49.5	50.5	100.0	37.1	62.9	100.0	52.1	47.9	100.0
40 - 49	50.9	49.1	100.0	38.8	61.2	100.0	50.8	49.2	100.0
50 - 59	47.6	52.4	100.0	34.3	65.7	100.0	44.7	55.3	100.0
60+	37.4	62.6	100.0	23.2	76.8	100.0	30.6	69.4	100.0
Total	45.9	54.1	100.0	34.7	65.3	100.0	50.0	50.0	100.0
Nivel educativo									
Ninguno	20.5	79.5	100.0	13.5	86.5	100.0	19.1	80.9	100.0
Primario	30.9	69.1	100.0	21.2	78.8	100.0	33.4	66.6	100.0
Secundario	46.9	53.1	100.0	34.2	65.8	100.0	51.0	49.0	100.0
Universitario	74.4	25.6	100.0	61.5	38.5	100.0	82.0	18.0	100.0
Total	45.9	54.1	100.0	34.7	65.3	100.0	50.0	50.0	100.0
Región									
Metropolitana	51.5	48.5	100.0	38.8	61.2	100.0	55.1	44.9	100.0
Norte	43.7	56.3	100.0	33.3	66.7	100.0	48.1	51.9	100.0
Sur	38.7	61.3	100.0	29.5	70.5	100.0	39.6	60.4	100.0
Este	40.6	59.4	100.0	29.4	70.6	100.0	49.9	50.1	100.0
Total	45.9	54.1	100.0	34.7	65.3	100.0	50.0	50.0	100.0
Cantidad personas en establecimiento actual									
Una	22.6	77.4	100.0	4.2	95.8	100.0	3.3	96.7	100.0
De 2 a 4	26.2	73.8	100.0	6.2	93.8	100.0	7.7	92.3	100.0
De 5 a 10	35.9	64.1	100.0	20.4	79.6	100.0	97.9	2.1	100.0
De 11 a 19	47.2	52.8	100.0	32.8	67.2	100.0	99.5	0.5	100.0
De 20 a 30	51.3	48.7	100.0	46.5	53.5	100.0	99.4	0.6	100.0
De 31 a 50	62.5	37.5	100.0	61.4	38.6	100.0	100.0		100.0
De 51 y más	88.3	11.7	100.0	86.8	13.2	100.0	100.0		100.0
Total	45.9	54.1	100.0	36.5	63.5	100.0	50.0	50.0	100.0
Categoría de ocupación principal									
Empleado del Gobierno General	97.9	2.1	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0
Empleado de Empresa Pública	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0		100.0
Empleado de Empresa Privada	53.0	47.0	100.0	47.0	53.0	100.0	82.2	17.8	100.0
Trabajador cuenta propia profesional	94.6	5.4	100.0	17.8	82.2	100.0	100.0		100.0
Trabajador cuenta propia no profesional	20.8	79.2	100.0	3.6	96.4	100.0	0.2	99.8	100.0
Patrón de una empresa	69.8	30.2	100.0	15.1	84.9	100.0	40.0	60.0	100.0
Ayudante familiar no remunerado		100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0
Servicio Doméstico		100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0
Total	45.9	54.1	100.0	34.7	65.3	100.0	50.0	50.0	100.0
Actividad Económica									
Agro y pesca	21.3	78.7	100.0	10.2	89.8	100.0	17.3	82.7	100.0
Minería	89.3	10.7	100.0	89.3	10.7	100.0	100.0		100.0
Manufactura	55.4	44.6	100.0	50.8	49.2	100.0	74.9	25.1	100.0
Electricidad y agua	94.2	5.8	100.0	90.7	9.3	100.0	100.0		100.0
Construcción	16.5	83.5	100.0	10.9	89.1	100.0	20.5	79.5	100.0
Comercio	34.5	65.5	100.0	18.3	81.7	100.0	35.5	64.5	100.0
Hoteles y restaurantes	31.4	68.6	100.0	24.9	75.1	100.0	42.1	57.9	100.0
Transporte	54.9	45.1	100.0	18.9	81.1	100.0	28.2	71.8	100.0
Finanzas y seguros	69.2	30.8	100.0	47.5	52.5	100.0	75.1	24.9	100.0
Adm. pública	98.7	1.3	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0
Otros servicios	47.3	52.7	100.0	40.4	59.6	100.0	53.5	46.5	100.0
Total	45.9	54.1	100.0	34.7	65.3	100.0	50.0	50.0	100.0
Tipo de establecimiento									
Privado	37.7	62.3	100.0	23.0	77.0	100.0	45.5	54.5	100.0
Público	98.1	1.9	100.0	99.9	0.1	100.0	99.9	0.1	100.0
Zona franca	88.2	11.8	100.0	84.8	15.2	100.0	100.0		100.0
Total	45.9	54.1	100.0	36.5	63.5	100.0	50.0	50.0	100.0

Además, los trabajadores y trabajadoras formales trabajan una mayor cantidad de horas por semana, reciben mayor ingreso por hora y trabajan en actividades secundarias con mayor frecuencia que sus contrapartes informales. Estos tres elementos, por supuesto, sugieren que el ingreso ocupacional mensual de los trabajadores formales es considerablemente superior al ingreso mensual de los informales. Así, las figuras a seguir muestran que la distribución del ingreso de los trabajadores formales se encuentra relativamente “a la derecha” de la distribución correspondiente a los informales. En consecuencia, mientras el ingreso ocupacional promedio de los informales fluctúa alrededor de RD\$8,000 por mes, el ingreso mensual de los formales se coloca en promedio alrededor de RD\$14,000 mensuales; y entre 35% y 45% de los trabajadores informales recibe un ingreso laboral inferior al salario mínimo (en parte resultado de que muchos no trabajan jornadas completas), mientras ese porcentaje fluctúa entre 15% y 20% para los trabajadores formales, dependiendo del criterio de informalidad adoptado.



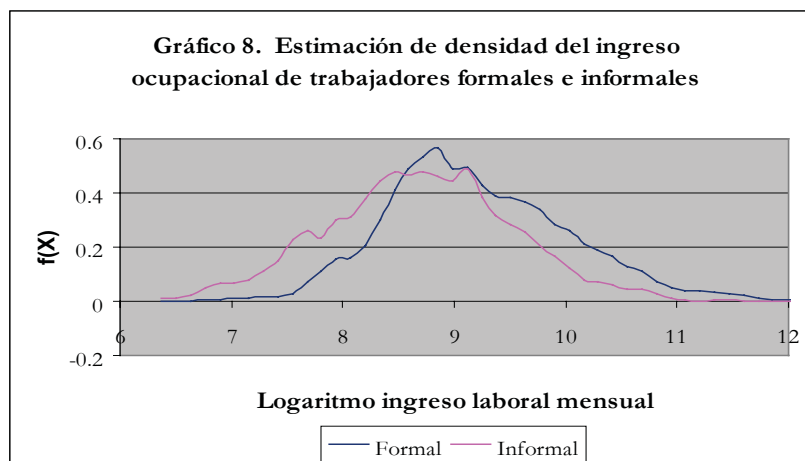


Tabla 11. Porcentaje de trabajadores formales e informales que tiene ocupación secundaria

¿Tiene ocupación secundaria?	Criterios de formalidad alternativos						Total
	Legal		Seguridad Social		OIT		
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	
Si	10.9	6.7	12.0	6.9	10.9	6.4	8.6
No	89.1	93.3	88.0	93.1	89.1	93.6	91.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Tabla 12. Indicadores de ingresos en trabajadores formales e Informales según criterios de formalidad alternativos

Tipo de Ingresos	Criterios de formalidad alternativos					
	Legal		Seguridad Social		OIT	
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal
Media						
Ingreso por hora	76.8	48.0	70.8	56.1	68.9	53.6
Ingreso mensual por ocupación	14,729	7,694	13,679	9,465	13,081	8,773
Ingreso mensual per cápita del hogar	8,808	4,517	8,799	5,421	7,212	4,990
Horas x semana ocupación principal	44.0	40.0	43.2	40.9	43.3	40.0
Mediana						
Ingreso por hora	46.5	31.7	44.7	34.1	41.3	34.0
Ingreso mensual por ocupación	9,000	5,160	8,500	6,000	8,000	5,400
Ingreso mensual per cápita del hogar	4,900	3,268	4,697	3,424	3,750	3,500
Horas x semana ocupación principal	44.0	40.0	43.0	41.0	43.0	40.0

Nota: En el caso del ingreso mensual per capita, los valores corresponden a la formalidad o informalidad de los jefes o jefas de hogares.

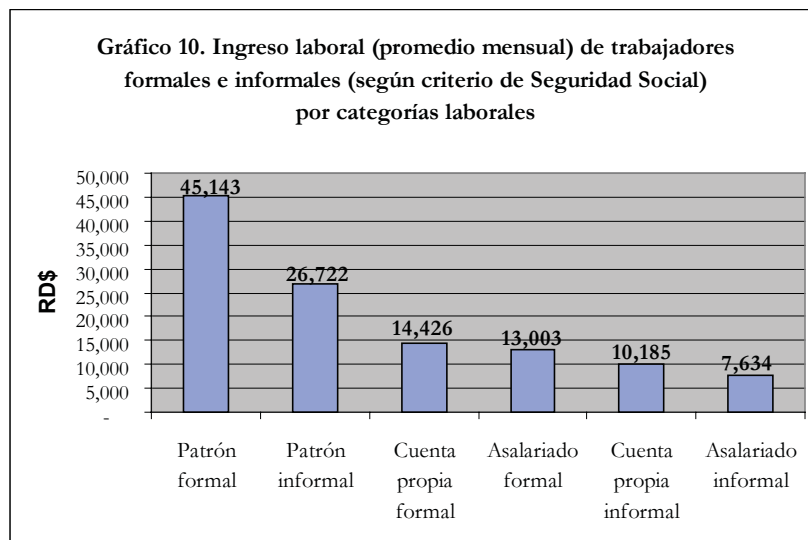
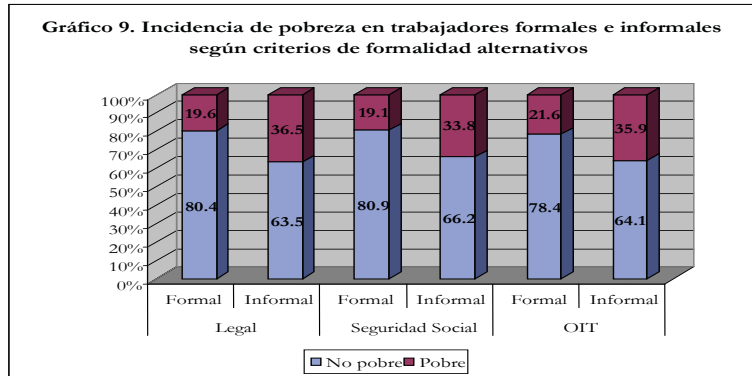
Tabla 13. Indicadores de salario mínimo en trabajadores formales e informales según criterios de formalidad alternativos

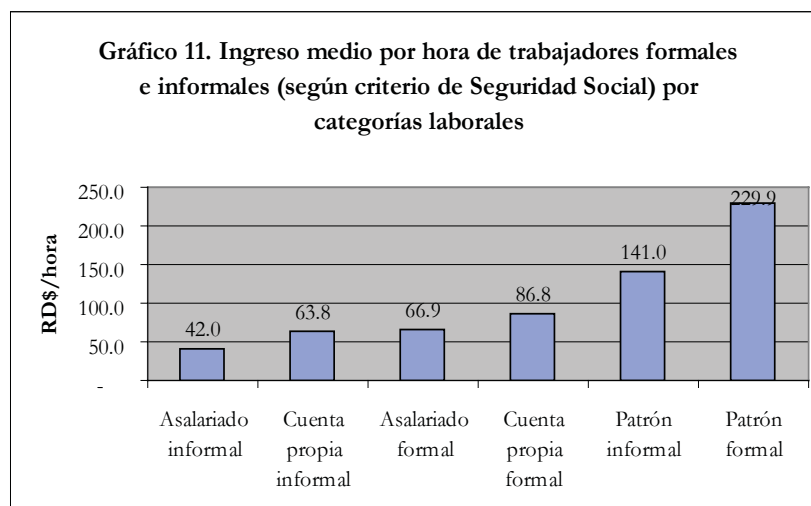
Relación con salario mínimo	Criterios de Formalidad Alternativos						Total
	Legal		Seguridad Social		OIT		
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	
Salario mensual > Mínimo	84.0	62.8	84.7	64.8	79.6	56.4	76.6
Salario mensual <= Mínimo	16.0	37.2	15.3	35.2	20.4	43.6	23.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

De hecho, el ingreso familiar per cápita de los hogares cuyos jefes o jefas son trabajadores formales es casi el doble del ingreso familiar per cápita de los hogares cuyos jefes o jefas son trabajadores informales. En correspondencia, el porcentaje de pobres e indigentes entre los hogares cuyos jefes o jefas son trabajadores formales es significativamente menor que entre los hogares cuyos jefes o jefas trabajadores informales¹².

Las ventajas de ingresos de los trabajadores formales se mantienen, aunque resultan menores, cuando se comparan trabajadores formales e informales con características similares, por ejemplo con el mismo nivel de educación. No obstante, como se señala más adelante, esto no significa que los menores ingresos puedan ser exclusivamente atribuidos a la condición de informalidad.

12 En este documento, la tasa de pobreza (indigencia) es medida como el porcentaje de personas cuyo ingreso familiar per capita mensual se encuentra por debajo de un determinado nivel. A partir de estimaciones del Banco Mundial, dicho nivel es situado en Octubre del 2006 en RD\$2,860.00 para el caso de pobreza y RD\$1,390.00 para el caso de indigencia. Ver presentación “Evolución de la pobreza y distribución en la República Dominicana, 2005-2006” realizada por el Secretario de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo en marzo de 2007.





Las evidencias indican que el conjunto de trabajadores informales es en realidad bastante heterogéneo y envuelve diferencias muy significativas entre los patrones de empresas, los trabajadores por cuenta propia y los asalariados. En particular, los informales en condición de asalariados muestran condiciones considerablemente inferiores a aquellos que se desempeñan como patrones o en labores por cuenta propia. Más aun, en promedio, el ingreso mensual de los trabajadores por cuenta propia formales es superior al de los asalariados en igual condición de formalidad, e incluso los cuentapropistas informales muestran un ingreso por hora medio muy similar al de los asalariados formales.

Se observa además que la distribución de los ingresos laborales de los trabajadores formales muestra un nivel de dispersión relativamente semejante a la dispersión correspondiente a la distribución de los ingresos de los trabajadores informales. Como ilustración, el coeficiente de Gini de los ingresos ocupacionales de los trabajadores formales es 0.47, mientras en los trabajadores informales (definidos según el criterio legal) es estimado en 0.48. Entre los trabajadores formales, el ingreso ocupacional de aquellos en el decil superior de

ingresos es aproximadamente igual a 7.5 veces el ingreso de una persona en el decil inferior, mientras en los trabajadores informales esa relación es estimada en 8.6 veces. Cabe destacar que una comparación más desagregada muestra una mayor dispersión de ingresos entre los trabajadores por cuenta propia informales que entre los asalariados (formales e informales), indicando una vez más la gran heterogeneidad de este segmento laboral.

Tabla 14. Indicadores de desigualdad del ingreso en trabajadores formales e informales según criterio de formalidad legal

Indicadores	Ingresos totales per capita			Ingresos ocupacionales		
	Todos	Formales	Informales	Todos	Formales	Informales
Desvío medio relativo	0.41	0.40	0.33	0.56	0.35	0.35
Coefficiente de variación	3.92	3.54	1.15	2.08	1.29	1.12
Desvío padrón del logaritmo	1.01	0.90	0.86	0.89	0.82	0.84
Coefficiente de Gini	0.56	0.54	0.45	0.73	0.48	0.49
Índice de Theil (GE(a), a = 1)	0.81	0.77	0.38	2.14	0.44	0.47
Índice de entropía (GE(a), a = -1)	1.26	0.73	0.69	0.08	0.50	0.45
Índice de desigualdad de Atkinson (eps = 1)	0.43	0.41	0.30	-0.13	0.32	0.23

Nota: Valores altos de los distintos índices se corresponden con un mayor nivel de desigualdad.

Tabla 15. Relación entre percentiles de ingresos promedios para trabajadores formales e informales según criterio de formalidad legal

	Relación de Percentiles de ingreso (*)			
	p90/p10	p90/p50	p10/p50	p75/p25
Ingresos totales per capita				
Todos	11.4	3.3	0.3	3.6
Formales	9.9	3.6	0.4	3.3
Informales	8.7	2.9	0.3	3.2
Ingresos ocupacionales				
Todos	9.2	3.3	0.4	3.0
Formales	7.5	3.3	0.4	3.0
Informales	8.6	2.9	0.3	2.9

(*) Los indicadores se refieren al cociente entre el ingreso de las personas en los dos percentiles.

En suma, los indicadores presentados revelan que, para los tres criterios de informalidad utilizados en este estudio, los trabajadores informales enfrentan condiciones de trabajo más precarias que los trabajadores formales; sin embargo, varias observaciones resultan pertinentes. En primer lugar, es claro que las diferencias encontradas en materia de ingreso no necesariamente deben ser atribuidas a la condición de informalidad per se, puesto que estos dos grupos de trabajadores también difieren grandemente en sus

características demográficas y en sus dotaciones de capital humano, así como probablemente en otras características no observables. Un análisis de la influencia de todos esos factores requeriría la aplicación de herramientas estadísticas y econométricas que sobrepasan los objetivos del presente trabajo.

Por último, es importante destacar que aún si persistiese una ventaja en el ingreso de los trabajadores formales sobre los informales esto no necesariamente significa que los trabajadores informales se encuentren en empleos de calidad comparativamente inferior y por tanto menos satisfechos con su empleo, en la medida en que la condición de informalidad podría representar otros beneficios no pecuniarios compensatorios –tales como el carácter de emprendimiento, la cantidad de horas trabajadas y flexibilidad en los horarios. Estos aspectos serán analizados en la siguiente sección.

5. Informalidad, bienestar y protección frente al riesgo: formales e informales

a. Satisfacción laboral e intención de cambio

¿Qué tan satisfechos se encuentran los distintos segmentos con sus condiciones de trabajo? Las Figuras a seguir presentan la distribución de los niveles de satisfacción declarados, tanto con el trabajo en general como con aspectos específicos del mismo. Las cifras en las Figuras corresponden a la definición correspondiente al criterio de Seguridad Social, pero las conclusiones persisten bajo cualquier otro criterio alternativo. Aunque, en general, los trabajadores formales urbanos tienen mayor satisfacción con su trabajo que los informales urbanos, las diferencias son en algunos casos relativamente modestas, sobre todo tomando en cuenta las diferencias significativas en los ingresos, las calificaciones y otras características de los dos grupos. Además, algunas diferencias destacables emergen entre los trabajadores por cuenta propia y los

asalariados (ver más adelante) así como al indagar la satisfacción con aspectos más concretos. Por ejemplo, se observa que los trabajadores informales se encuentran ligeramente más satisfechos que los formales con la flexibilidad de horario en sus trabajos (ver Gráfico 13).

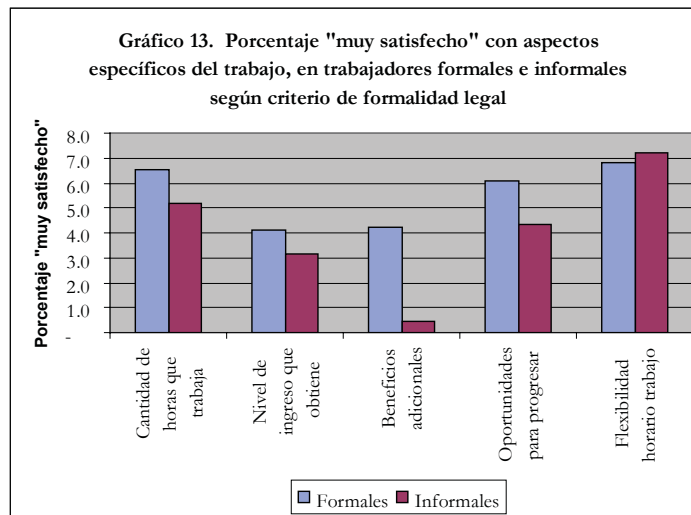
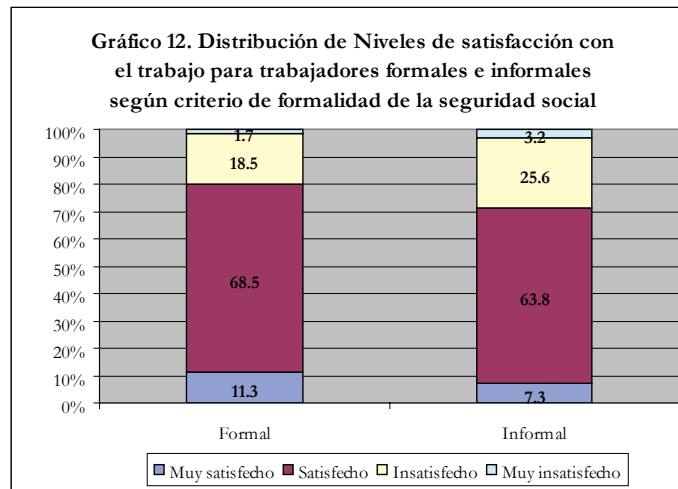
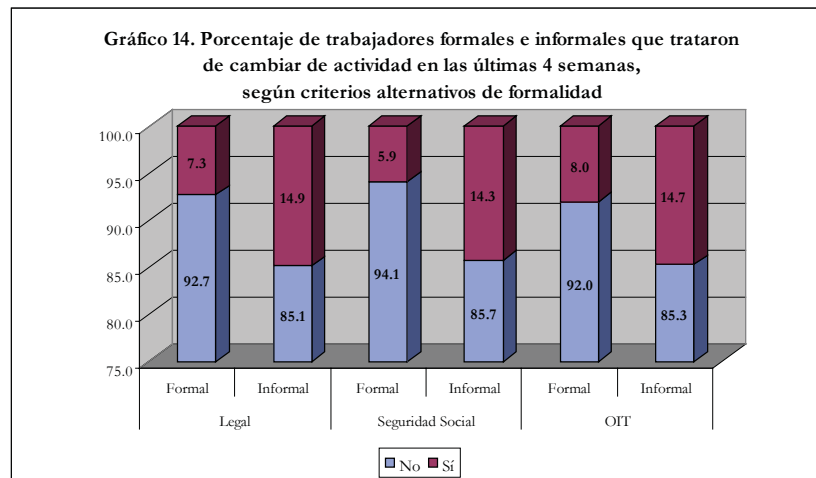


Tabla 16. Opinión sobre la actividad económica que realiza en trabajos formales e informales según criterios de formalidad alternativos

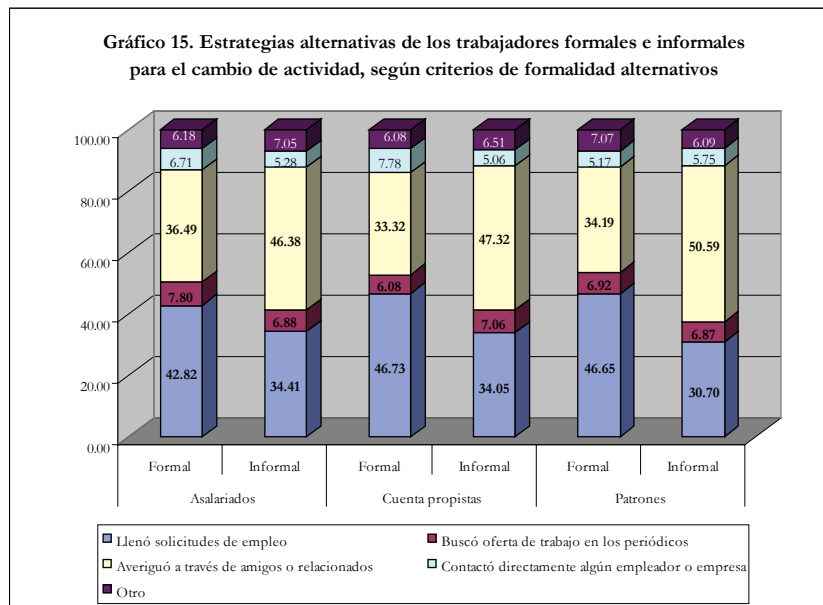
	Legal		Seguridad Social		OIT	
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal
Es el tipo de trabajo que más le gusta	49.5	30.6	49.4	31.9	46.6	29.4
Fue lo único que encontró	29.2	33.4	30.1	33.6	31.8	33.0
Lo aceptó solo temporalmente	10.6	14.1	10.5	13.6	12.2	12.9
Es el único oficio que sabe hacer	10.1	18.6	9.3	18.2	8.9	21.3
Otra	0.6	3.3	0.7	2.6	0.5	3.4

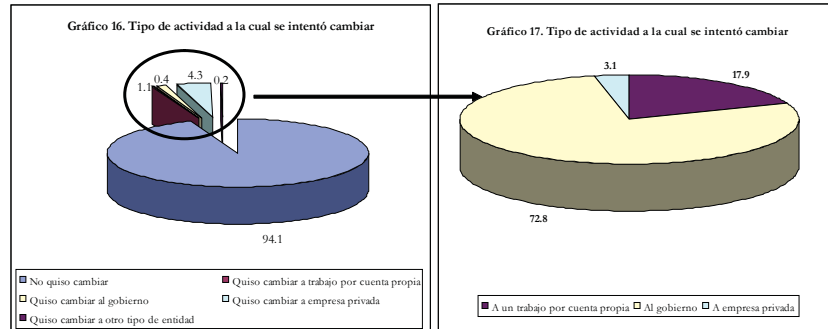
Asimismo, como se muestra en la Tabla 16, si bien una fracción significativamente menor de trabajadores informales dice estar en el tipo de trabajo que más le gusta, esto refleja principalmente sus menores niveles de calificación (“es el único oficio que sabe hacer”) y otras razones idiosincrásicas. Así, el porcentaje de trabajadores informales que dice estar en su trabajo porque “fue lo único que encontró” es sólo ligeramente superior al de los trabajadores formales para las tres definiciones adoptadas.



Los trabajadores informales han tratado de cambiar de actividad con mayor intensidad que los trabajadores formales (Gráfico 14), aunque no necesariamente a empleos privados formales. En ambos grupos, sin embargo, los que trataron de cambiar de actividad

emplearon estrategias relativamente semejantes: llenar solicitudes de empleo y procurar empleos a través de redes de relaciones primarias. Alrededor de 5% de los formales que trataron de cambiar de actividad trató de montar un nuevo negocio o prestar servicios por cuenta propia, pero tal porcentaje es insignificante entre los formales en busca de nuevas actividades (Gráficos 16 y 17). Además, los informales procuran trabajar en el sector público con mayor intensidad que los formales.





Las diferencias en la satisfacción laboral entre los formales e informales pueden variar al comparar trabajadores con características demográficas y socioeconómicas similares. Las tablas 17 y 18, por ejemplo, comparan formales e informales controlando por el sexo y nivel educativo. Se encuentra que cerca de 12% de los trabajadores hombres formales declara estar “muy satisfechos” con sus trabajos, porcentaje que se reduce a 8% en la población informal masculina, con una brecha similar entre las mujeres. No obstante, es destacable que la mayor brecha de satisfacción laboral ocurre en los trabajadores con muy alto o muy bajo nivel educativo. Así, las diferencias en el porcentaje de trabajadores formales e informales con educación primaria o secundaria que dicen estar “satisfechos o muy satisfechos” con su trabajo es apenas de 2 a 3 puntos porcentuales, siendo el doble cuando la comparación se limita a aquellos sin educación o con educación universitaria. Por supuesto, una conclusión definitiva sobre la relación entre formalidad y satisfacción laboral requeriría un análisis econométrico cuidadoso, que permita aislar la influencia de estas y otras variables observables y no observables que difieren entre los distintos grupos de trabajadores.

Tabla 17. Niveles de satisfacción con actividad laboral según formalidad (por el criterio de seguridad social) y sexo

	Formal		Informal	
	Sexo			
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Muy satisfecho	11.8	10.7	7.6	6.9
Satisfecho	67.4	69.9	63.8	63.9
Insatisfecho	19.3	17.5	25.3	26.2
Muy insatisfecho	1.6	1.9	3.3	3.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Tabla 18. Niveles de satisfacción con actividad laboral según formalidad (por el criterio de seguridad social) y nivel educativo

	Formal				Informal			
	Nivel educativo							
	Ninguno	Primario	Secundario	Universitario	Ninguno	Primario	Secundario	Universitario
Muy satisfecho	7.0	7.2	9.6	15.0	3.3	6.5	7.9	10.6
Satisfecho	72.2	63.4	69.7	70.4	62.4	61.5	66.4	66.6
Insatisfecho	18.6	26.8	19.1	13.3	27.4	28.3	23.4	20.8
Muy insatisfecho	2.2	2.7	1.6	1.3	6.9	3.7	2.3	2.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

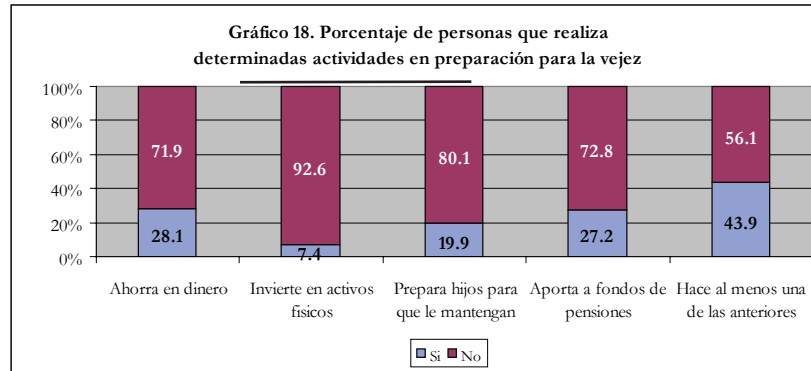
Un hecho destacable es que la posibilidad de trabajar por cuenta propia (que es frecuentemente equiparada con el concepto de informalidad) es muy bien valorada por los trabajadores urbanos. De hecho, se observan diferencias mínimas entre los niveles de satisfacción de los trabajadores por cuenta propia formales y los niveles de los trabajadores asalariados formales (ver Tabla 18). Esto probablemente se corresponde con el hecho, ya mostrado, de que los trabajadores informales por cuenta propia generan frecuentemente ingresos por hora similares a los asalariados formales (y superiores a los trabajadores informales asalariados), además de disfrutar de otros beneficios no pecuniarios como la flexibilidad de horarios. De ahí que no sorprende que la gran mayoría de los trabajadores por cuenta propia diga preferir esa condición a ser asalariado, y que más

b. Aseguramiento para la vejez y expectativas de vida en el retiro

Ya hemos visto que apenas un tercio de los trabajadores urbanos se encuentra cotizando para una pensión de vejez y, como se muestra en la Tabla 22, ese porcentaje es casi nulo en el caso de los trabajadores por cuenta propia. Es natural preguntarse, por tanto, qué hacen los individuos como actividad preparatoria para la vejez. En tal sentido, la Encuesta de Informalidad revela que cerca de 56% de la población urbana encuestada (es decir, aquellos con 14 años o más) declara no hacer absolutamente nada como preparación para la vejez; algo más de 1/4 de la población declara estar ahorrando y alrededor de 1/5 declara que su vejez dependerá de la manutención provista por los hijos e hijas. Más allá de cotizar a planes de pensión, los trabajadores formales llevan a cabo más actividades que los informales en preparación para la vejez, aún si se adoptan criterios de formalidad distintos al de seguridad social.

Tabla 22. Porcentaje de trabajadores formales e informales que cotizan para una pensión de vejez

¿Cotiza para pensión para la vejez?	Tipo de Trabajadores		
	Asalariados	Cuenta propia	Patrones
Sí	46.95	4.07	15.15
No	49.17	95.93	84.85
No sabe	3.87		
Total	100.00	100.00	100.00



¿Cómo varía el patrón de preparación para la vejez con las características demográficas de los individuos? En primer lugar, el sexo de los individuos no parece hacer diferencia apreciable en ese aspecto, aunque se percibe que un porcentaje mayor de los hombres tiene inversiones en activos físicos, mientras un mayor porcentaje de mujeres espera depender de los hijos. En segundo lugar, los trabajadores casados, y, como es de esperar, los trabajadores con mayor nivel educativo (especialmente universitario) y de familias con mayores ingresos tienden a adoptar una mayor previsión. Finalmente, los esfuerzos de previsión para la vejez muestran una relación de U invertida con la edad, siendo menos frecuentes entre los trabajadores de menos de 30 años y de 60 o más. Es interesante destacar que los trabajadores de nivel socioeconómico inferior son más tendientes a declarar que su vejez dependerá de la manutención provista por los hijos e hijas.

Gráfico 19. Porcentaje que adopta formas de preparación para la vejez, según sexo

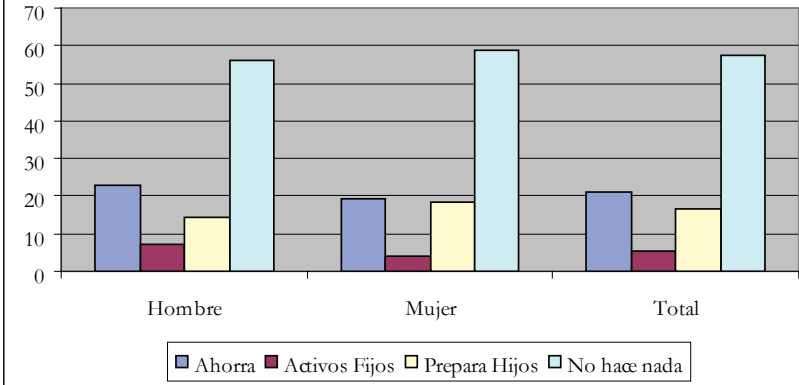


Gráfico 20. Porcentaje que adopta formas de preparación para la vejez, según grupo de edad

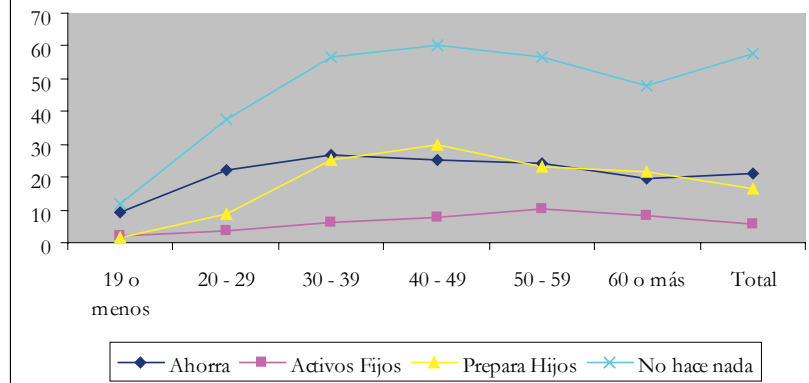


Gráfico 21. Porcentaje que adopta formas de preparación para la vejez, según estado civil

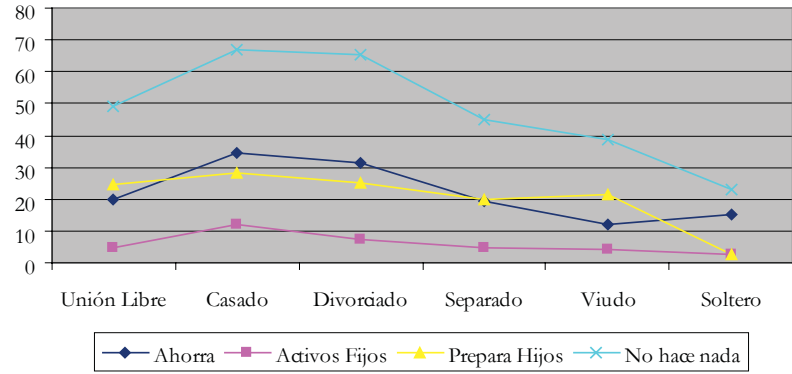


Gráfico 22. Porcentaje que adopta formas de preparación para la vejez, según nivel educativo

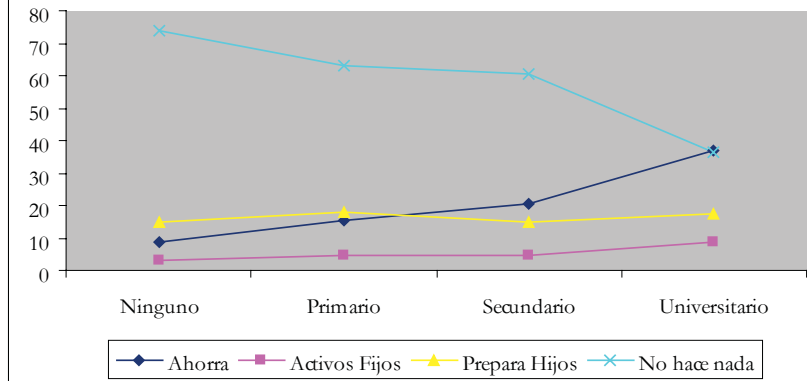
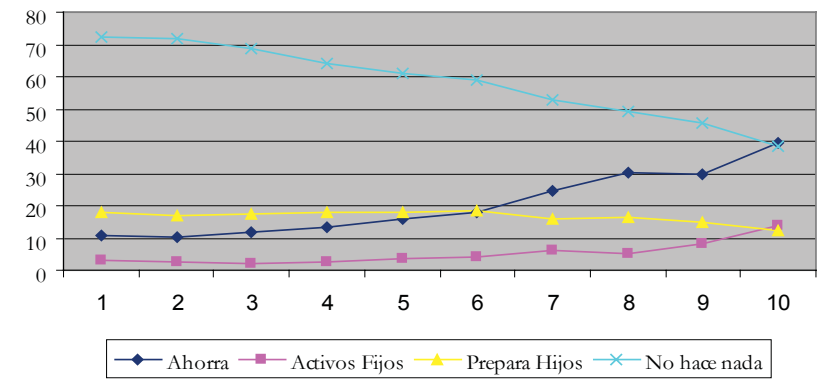
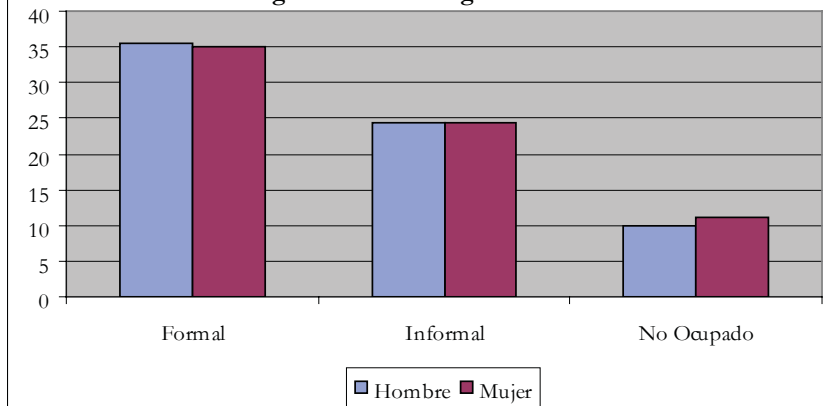


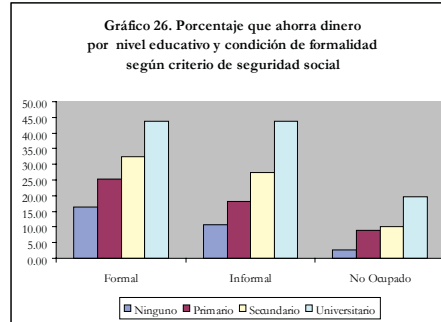
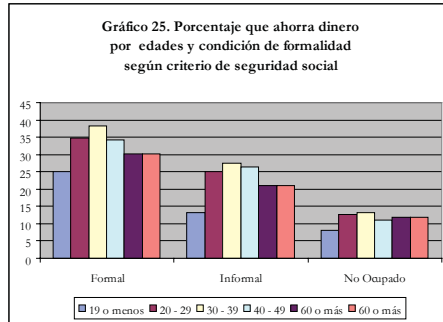
Gráfico 23. Porcentaje que adopta formas de preparación para la vejez, según deciles de ingresos



Cuando se controla por la condición de formalidad, hombres y mujeres ahorran en la misma proporción. El porcentaje de personas que ahorran es relativamente mayor en la mediana edad y en los segmentos más educados, y esto persiste aún si la comparación se realiza entre individuos con la misma condición de informalidad.

Gráfico 24. Porcentaje que ahorra dinero por sexo y condición de formalidad según criterio de seguridad social





Los informales son más ‘reservados’ que los trabajadores formales al opinar sobre sus condiciones de vida en la vejez, en el sentido de que muestran menor porcentaje de encuestados que espera vivir “mejor o igual que hoy” y más bien declaran “no saber” como será el nivel de vida futuro. Por otro lado, los trabajadores por cuenta propia informales muestran el mayor nivel de pesimismo en ese aspecto¹³. En términos demográficos, no hay diferencias en el nivel de optimismo respecto a la vejez de hombres y mujeres, y dicho nivel de optimismo decrece con la edad (sobre todo después de los 40 años) y aumenta con la educación y con el nivel de ingreso familiar.

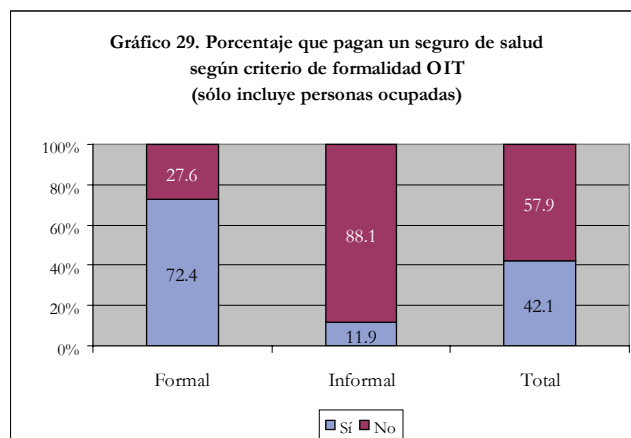
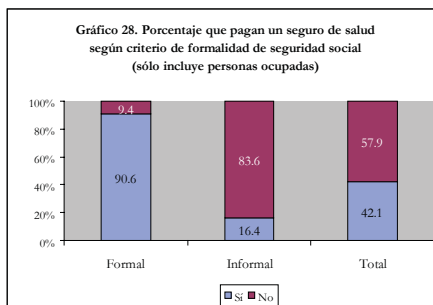
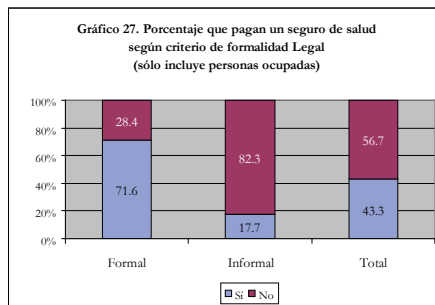
Tabla 23. Opinión sobre el nivel de vida en el retiro según condición de informalidad (criterio de seguridad social) y categoría laboral

Descripción	Asalariados		Cuenta propistas		Patrones		Total
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	
Mejor que hoy	54.3	50.6	53.7	40.3	58.4	59.9	48.6
Igual que hoy	13.4	9.0	30.1	15.4	27.2	14.1	13.4
Peor que hoy	9.3	11.0	7.1	16.8	6.0	8.7	10.5
No sabe	23.0	29.4	9.1	27.5	8.4	17.3	27.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

13 Esta afirmación es válida aun si la formalidad es definida según un criterio distinto al de la seguridad social.

c. Aseguramiento contra riesgos de salud

En lo que respecta a la percepción de los individuos sobre el estado de salud actual, no se presentan grandes diferencias entre los trabajadores formales e informales: en cada caso, alrededor de 20% considera su estado de salud como “muy bueno”, la gran mayoría lo considera simplemente como “bueno” y menos de 8% lo considera como “malo o muy malo”. No obstante, una gran brecha emerge en lo que se refiere al pago de seguro contra riesgos de salud. Si se adopta el riterio de formalidd basado en la Seguridad Social, más de 90% de los trabajadores formales paga un seguro de salud, mientras esto sólo ocurre en alrededor de 16% de los informales.



**Tabla 25. Razones por las cuales no se tiene seguro de salud
(trabajadores formales e informales, según el criterio de Seguridad Social, y población total)**

	Personas ocupadas			Población
	Formal	Informal	Total	Total
No tiene con que pagar	35.1	49.3	48.5	54.8
Prefiere cubrir él mismo	7.8	11.8	11.6	8.9
Prefiere ir a hospitales públicos	6.6	10.0	9.8	7.8
No sabe como afiliarse	9.3	6.6	6.7	4.8
Es beneficiario de otro miembro	14.0	5.5	6.0	10.5
Es una situación temporal	3.6	3.3	3.3	2.8
Su empleador no paga su parte	4.5	2.5	2.6	1.1
Su empleador no lo exige	3.0	2.3	2.3	1.0
Prefiere que le paguen más	3.2	1.6	1.7	0.7
Le darían un seguro con servicios de salud de mala calidad	1.6	1.2	1.2	0.9
Le darían un seguro médico con baja cobertura	2.6	1.0	1.1	0.6
Las compañías no lo aceptan	0.4	0.5	0.5	1.7
Otro	8.3	4.5	4.7	4.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

6. Beneficios y costos percibidos de la informalidad: ¿Es la informalidad una opción preferencial o una necesidad?

Esta sección inicia la discusión clave en torno a la medida en que la informalidad constituye una selección voluntaria de los trabajadores, o equivalentemente, la medida en que la misma constituye la única opción razonable percibida por los trabajadores. El contraste entre ambas hipótesis se realiza de manera indirecta, a través de las declaraciones de los encuestados sobre las razones por las cuales: a) no cotizan para un plan de pensión de vejez, b) trabajan por cuenta propia, o c) mantienen negocios no registrados. De este modo, el análisis ofrece una primera caracterización de la temática a partir de las distintas definiciones de informalidad.

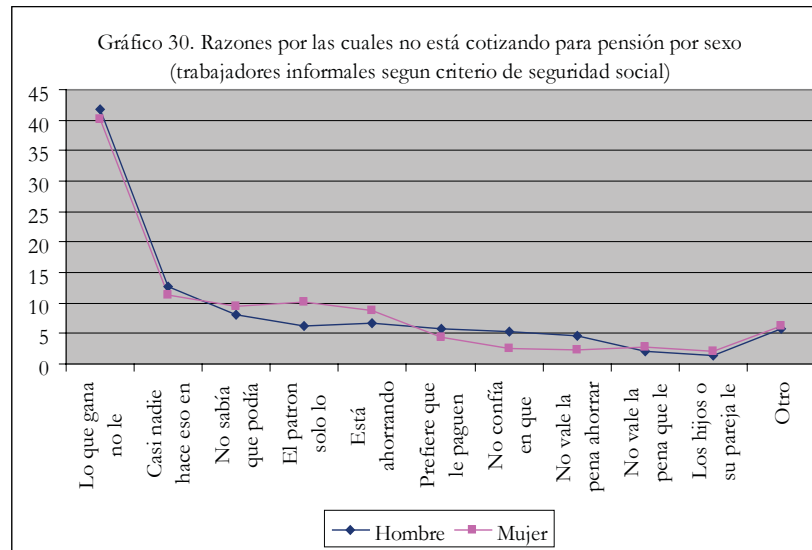
a. Razones para no estar cotizando a un plan de pensiones

Una pregunta obvia se refiere a por qué un porcentaje tan alto de trabajadores no cotiza a un plan de pensiones de vejez, ni a través de la empresa ni por medios propios. Si bien la teoría económica sugiere algunas pautas razonables –las cuales hacen referencias a la tasa de descuento del futuro, la propensión al riesgo o las restricciones de liquidez, entre otros aspectos– esto constituye en última instancia un problema empírico. En el caso dominicano, las razones parecen ser diversas, y el peso de cada una parece estar relacionado en gran medida con la categoría ocupacional de los individuos.

Entre los trabajadores por cuenta propia, la razón predominante es que el nivel de ingreso impide un ahorro precautorio para la vejez, razón que es también importante entre los asalariados y los patrones de negocios propios, aunque en menor medida. De igual modo, entre los asalariados influyen también la convención social (“la mayoría de los trabajos son así”) y el arreglo o imposición de parte del empleador para reducir la remuneración efectiva cortando la contribución a una pensión para la vejez (“el jefe sólo lo acepta si es así”). Un porcentaje importante de los asalariados muestra un alto descuento del futuro (“no vale la pena ahorrar para tan lejos” y “prefiere que le paguen más en el momento actual”). Pocos trabajadores revelan la desconfianza en el sistema como razón principal, excepto entre los patrones, quienes en su mayoría prefieren ahorrar por su cuenta.

Tabla 26. Razones principales por las que acepta un trabajo sin derecho a pensiones (Asalariados, trabajadores por cuenta propia y patrones)

Razón acepta trabajo sin pensión	Cuenta		
	Asalariados	propistas	Patrones
Lo que gana no le alcanza para eso	22.9	55.1	16.8
El jefe/patrón sólo lo acepta trabajando así	20.9		
La mayoría de los trabajos son así	15.7	11.1	5.6
Prefiere que le paguen o ganar más en el momento actual	11.9	1.1	7.9
No sabía que tenía derecho a eso / No sabía que podía hacer eso	5.2	10.5	6.4
No vale la pena ahorrar para un momento tan lejano	5.1	3.0	6.3
Está ahorrando por su cuenta	4.2	6.5	30.2
No vale la pena que le descuenten para la pensión	2.8	1.6	4.7
No confía en que recibirá la pensión en su vejez	2.4	4.8	12.3
Los hijos o su pareja le mantendrán en la vejez	0.6	2.2	2.8
Otro	8.3	4.2	7.0
Total	100.0	100.0	100.0



Las razones no varían significativamente entre hombres y mujeres. Como era de esperar, los trabajadores de menor nivel educativo y de familias de bajos ingresos citan predominantemente la insuficiencia de ingresos como razón principal para no contar con planes de pensión en sus empleos, ya sea como cuenta propia o asalariados.

Tabla 29. Razones principales por la que no cotiza para pensión
(por el criterio de seguridad social) según Nivel Educativo

Razón no cotiza para pensión	Deciles de ingreso total										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Lo que gana no le alcanza para eso	63.8	62.1	55.2	47.7	44.0	42.6	39.5	35.2	29.8	18.7	41.2
Casi nadie hace eso en su trabajos por cuenta propia	11.4	9.0	11.9	10.3	11.5	11.7	12.1	14.6	17.7	11.1	12.4
No sabía que podía hacer eso	7.7	5.6	6.6	9.8	8.5	11.8	8.7	7.6	10.9	5.9	8.4
El patrón sólo lo acepta así	3.6	5.2	10.3	9.3	6.6	9.4	7.2	6.7	5.7	8.0	7.4
Está ahorrando por su cuenta	0.5	2.8	1.8	2.9	5.0	3.2	7.4	9.9	10.1	19.3	7.2
Prefiere que le paguen más en el momento actual	1.9	4.1	3.8	5.3	5.3	5.6	6.1	7.2	3.5	7.8	5.3
No confía en que recibirá la pensión en su vejez	2.7	2.2	2.2	2.8	3.4	3.7	3.7	6.4	7.6	6.6	4.4
No vale la pena ahorrar para un momento tan lejano	2.5	2.5	2.9	3.5	4.5	3.6	3.9	2.7	5.4	6.1	3.9
No vale la pena que le descuenten para la pensión	1.1	0.5	0.8	0.8	3.2	2.6	2.7	3.0	2.5	3.3	2.2
Los hijos o su pareja le mantendrán en la vejez	2.2	1.8	0.6	2.5	2.1	1.5	2.2	2.8	0.8	0.9	1.7
Otro	2.6	4.1	3.8	5.1	6.0	4.3	6.5	3.7	6.0	12.3	5.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

b. Beneficios y costos percibidos de ser trabajador por cuenta propia

Los resultados de la encuesta muestran que un alto porcentaje (entre un tercio y poco menos de la mitad) de trabajadores formales e informales, tanto entre los trabajadores por cuenta propia como entre los asalariados, considera que la razón principal para estar en su actividad es “lo único que consiguen”. No obstante, más de la mitad de los trabajadores por cuenta propia informales revela factores voluntarios como motivación principal, siendo la posibilidad de obtener mayores ingresos que como empleado, la flexibilidad e independencia y la costumbre las principales razones citadas. Más aun, cuando se les pregunta por la segunda razón más importante para trabajar como cuenta propia, muy pocos declaran la falta de opciones y los factores de carácter voluntario son predominantes. A su vez, entre las razones principales citadas para ser asalariado (formal o informal) se nota un rechazo al riesgo de la actividad independiente y una valoración en cierta medida de la posibilidad de progreso y los beneficios de ser formal, mientras que menos del 5% citan la posibilidad de mayores ingresos. Además, alrededor de un 20% atribuye su condición actual principalmente a la imposibilidad de obtener recursos para iniciar un trabajo por cuenta propia y un 30% cita ésta como la segunda razón más importante. Esto

último podría ser indicio de una preferencia implícita por el trabajo independiente vis-a-vis el empleo asalariado al cual los trabajadores podrían aspirar dadas sus calificaciones.

Tabla 30. Razones principales por las que trabaja por cuenta propia según criterios de formalidad alternativos

Por cuenta propia:	Legal		Seguridad Social		OIT		
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Total
Es lo único que consigue	36.9	46.1	32.3	44.4	14.7	45.1	43.9
Gana más que como empleado	22.0	12.1	26.6	13.9	41.5	13.4	14.4
Está acostumbrado	6.9	8.8	7.9	8.3	6.4	8.4	8.3
Tiene más flexibilidad	9.6	7.4	10.2	7.8	14.0	7.7	7.9
No quiere tener un jefe	6.8	6.8	6.0	6.8	7.1	6.8	6.8
Es menos arriesgado	4.1	4.8	5.2	4.6	1.7	4.8	4.7
Aprendió este oficio por tradición familiar	2.7	4.1	3.6	3.8		4.0	3.8
Tiene más posibilidades de progresar	5.4	2.5	3.2	3.2	9.0	2.9	3.2
Menos responsabilidad	2.3	2.3	0.5	2.4		2.4	2.3
Desea montar un negocio propio	1.1	1.0	2.2	1.0	1.5	1.0	1.0
Otro	2.3	4.0	2.3	3.7	4.2	3.6	3.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Tabla 31. Razones principales por las que trabaja como empleado asalariado según criterios de formalidad alternativos

Como empleado:	Legal		Seguridad Social		OIT		
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Total
Es lo único que consigue	22.1	41.4	21.5	40.3	26.2	46.7	29.0
Trabajar por cuenta propia es inestable	24.7	18.5	24.4	19.6	23.5	15.4	22.5
No tiene recursos para comenzar independiente	18.0	21.2	17.4	21.8	18.8	21.0	19.1
Tiene mayores posibilidades de progresar	12.0	6.1	12.6	5.9	10.8	4.3	9.9
Disfruta de mayores beneficios	11.0	3.1	12.1	2.3	9.2	1.8	8.2
Gana más dinero como empleado	4.5	4.4	4.7	4.1	4.4	4.7	4.4
Tiene más posibilidades de conseguir be	4.0	1.7	4.1	1.8	3.4	1.9	3.2
Tiene menos carga o responsabilidad	1.1	1.3	1.0	1.5	1.1	1.5	1.2
Otro	2.6	2.4	2.3	3.0	2.5	2.6	2.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

La remuneración como factor motivador principal de la actividad por cuenta propia es mayor entre los hombres que entre las mujeres, las cuales, en cambio, valoran relativamente más la flexibilidad de los horarios y citan más razones personales. Sin embargo, el trabajo por cuenta propia es percibido como única opción posible de manera similar por hombres y mujeres (alrededor de 43%), y de manera predominante entre los trabajadores muy

jóvenes que se encuentran en estos trabajos.¹⁴ En términos de nivel educativo, los menos educados revelan en mayor medida que el trabajo independiente representa la única opción disponible, mientras que el mayor nivel de ingreso y la flexibilidad son razones de mayor peso relativo entre los trabajadores de mayor escolaridad. Finalmente, un mayor porcentaje de los trabajadores del área metropolitana de Santo Domingo y de la región Este declara como razón principal el generar mayores ingresos que como empleados.

Tabla 32. Razones principales por la que trabaja por cuenta propia según sexo

Como empleado:	Sexo		
	Hombre	Mujer	Total
Es lo único que consigue	43,9	44,0	43,9
Gana más que como empleado	16,0	10,3	14,4
Está acostumbrado	9,2	6,0	8,3
Tiene más flexibilidad	6,1	12,9	7,9
No quiere tener un jefe	7,3	5,4	6,8
Es menos arriesgado	4,4	5,2	4,7
Aprendió este oficio por tradición familiar	4,4	2,1	3,8
Tiene más posibilidades de progresar	3,4	2,6	3,2
Menos responsabilidad	1,9	3,5	2,3
Desea montar un negocio propio	0,9	1,2	1,0
Otro	2,5	6,7	3,6
Total	100,0	100,0	100,0

14 Cabe señalar que la incidencia de trabajo independiente es bastante baja entre los trabajadores jóvenes, quienes tienden a ser predominantemente asalariados informales.

Tabla 33. Razones principales por la que trabaja por cuenta propia según nivel educativo

Como empleado:	Nivel educativo				Total
	Ninguno	Primario	Secundario	Universitario	
Es lo único que consigue	57.5	47.7	38.1	28.6	43.9
Gana más que como empleado	5.7	12.4	16.0	28.1	14.4
Está acostumbrado	8.4	8.8	8.0	6.7	8.3
Tiene más flexibilidad	3.3	6.2	10.7	13.1	7.9
No quiere tener un jefe	1.9	7.4	7.2	6.8	6.8
Es menos arriesgado	4.9	3.8	6.5	3.7	4.7
Aprendió este oficio por tradición familiar	13.0	3.6	2.4	0.4	3.8
Tiene más posibilidades de progresar		2.3	4.9	5.8	3.2
Menos responsabilidad	1.3	2.5	2.7	0.9	2.3
Desea montar un negocio propio		1.4	0.4	1.7	1.0
Otro	4.0	3.8	3.1	4.1	3.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Tabla 34. Razones principales por la que trabaja por cuenta propia según grupos de edad

Como empleado:	Grupos de edad						Total
	19 o menos	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 o más	
Es lo único que consigue	71.2	53.1	43.3	35.2	40.5	43.0	43.9
Gana más que como empleado	3.2	15.7	16.5	16.5	14.9	8.2	14.4
Está acostumbrado	2.6	5.0	8.3	8.9	9.3	13.0	8.3
Tiene más flexibilidad	8.6	9.2	7.9	8.9	7.5	4.8	7.9
No quiere tener un jefe	3.6	4.2	7.3	8.7	6.1	7.9	6.8
Es menos arriesgado	2.5	3.9	3.4	5.2	6.7	5.4	4.7
Aprendió este oficio por tradición familiar	2.2	2.6	3.3	4.0	2.6	8.4	3.8
Tiene más posibilidades de progresar	1.2	2.4	4.0	2.7	5.0	1.8	3.2
Menos responsabilidad		1.1	2.7	3.7	2.3	1.5	2.3
Desea montar un negocio propio	0.3	1.0	1.0	1.5	1.3	0.1	1.0
Otro	4.6	1.9	2.3	4.7	3.9	6.1	3.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Tabla 35. Razones principales por la que trabaja por cuenta propia según región

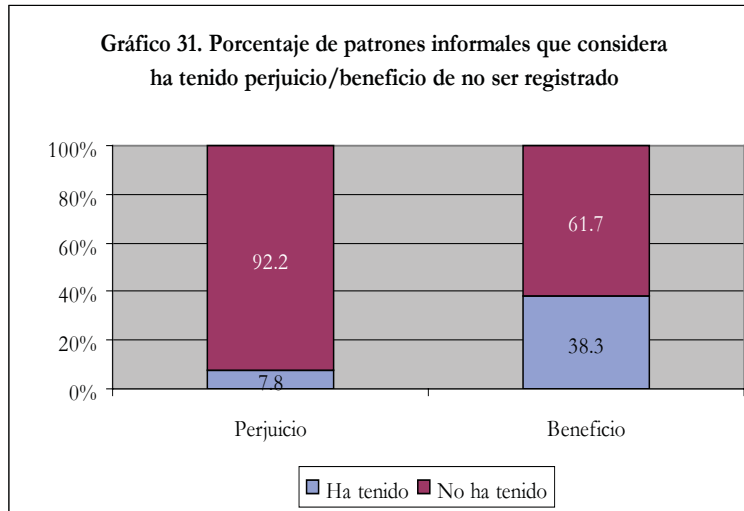
Como empleado:	Región				Total
	Metropolitana	Norte	Sur	Este	
Es lo único que consigue	44.5	43.8	45.8	38.8	43.9
Gana más que como empleado	17.0	11.4	11.0	20.5	14.4
Está acostumbrado	8.0	8.5	8.3	8.8	8.3
Tiene más flexibilidad	8.9	9.5	5.2	5.6	7.9
No quiere tener un jefe	6.3	8.4	3.9	9.1	6.8
Es menos arriesgado	4.3	5.2	6.0	1.8	4.7
Aprendió este oficio por tradición familiar	1.5	3.8	9.3	1.5	3.8
Tiene más posibilidades de progresar	3.9	2.2	1.8	5.9	3.2
Menos responsabilidad	1.5	3.1	2.8	2.0	2.3
Desea montar un negocio propio	0.4	1.8	0.8	1.6	1.0
Otro	3.7	2.3	5.0	4.5	3.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

c. Beneficios y costos percibidos de no registrar una empresa

Alrededor de un 44% de los propietarios de negocios no constituidos en sociedad (en su mayoría empresas pequeñas) declara que “no vale la pena” o “no cree necesario” registrar un negocio tan pequeño como el suyo o no lo considera necesario, y esto podría interpretarse como una apreciación implícita sobre un desequilibrio entre costos y beneficios de registrarse en el caso de los negocios pequeños. Asimismo, casi un 20% declara la norma social (“ningún negocio como éste saca licencia”) como razón principal. Junto a estas razones, el “trabajo” y el “costo” que conlleva la acción de registrarse aparecen como las opciones más destacables.

Tabla 36. Razones principales para no registrar un negocio (Patrones de empresas informales)

Razón no ha registrado su negocio	Por ciento
Porque es un negocio pequeño y no vale la pena	34.1
Porque ningún negocio como éste saca licencia	19.2
Porque sacar la licencia y permisos da mucho trabajo	10.3
Porque no cree necesario sacar licencia	9.4
Porque sacar la licencia y permisos le sale costoso	9.1
Porque así paga menos impuestos	4.5
Porque no sabe como sacar licencia	3.9
Porque así reduce los costos de contratar empleados	3.1
Otro	6.4
Total	100.0



Muy pocos de los propietarios de establecimientos informales consideran que tal condición les ha perjudicado (alrededor de 7%), y alrededor de un tercio (33%) considera que les ha beneficiado. Las formas de perjuicio son diversas, aunque se destaca entre ellas las dificultades para relacionarse con otras empresas; en cambio, los beneficios de la informalidad se concentran en el hecho de no tener que pagar impuestos y poder tomar decisiones de negocio sin restricciones del gobierno.

Tabla 37. Principales formas en que el negocio ha tenido beneficios por no estar formalmente registrado

Razones	Porcentaje
Le libera de pagar impuestos	51.3
Puede tomar decisiones sin tener que bregar con el gobierno	28.1
Se evita tener que pagar soborno a inspectores del gobierno	8.4
Le reduce los gastos en salarios	8.2
Le permite cambiar sus empleados sin pagar cesantías	2.0
Le permite operar o expandirse sin necesitar permisos	2.0
Total	100.0

Tabla 38. Principales formas en que el negocio se ha perjudicado por no estar formalmente registrado

Razones	Porcentaje
Le dificulta hacer negocios con otras empresas grandes	30.4
Le dificulta defenderse legalmente si tiene algún problema	25.5
Le dificulta hacer negocios con el gobierno	15.5
Le dificulta tener acceso a crédito de los bancos	15.1
Le obliga a pagar soborno a los inspectores del gobierno	13.6
Total	100.0

7. La informalidad como puerto de entrada o de salida al mercado laboral

¿Es la informalidad esencialmente una puerta de entrada al mercado laboral? Si fuese así, se esperaría que una gran parte de los trabajadores informales fuese formada por trabajadores jóvenes, con poca experiencia de trabajo previa. ¿Es la informalidad esencialmente una puerta de salida al mercado laboral? En tal caso, se esperaría que la mayor parte de los trabajadores informales se concentrase en personas de edad avanzada que hubiesen ejercido previamente otras modalidades de trabajo.

Esta sección aborda las preguntas planteadas mediante el contraste de las experiencias previas de los trabajadores formales e informales, especialmente en lo que se refiere a la cantidad de trabajos previos, tiempo en el tipo de ocupación actual y capital invertido en sus actividades. Aunque la idea de informalidad como puerta de entrada o de salida podría ser válida para una parte no despreciable de los trabajadores informales, las evidencias encontradas no se corresponden nítidamente con ninguna descripción simple de la relación entre el ciclo de vida de los individuos y la informalidad. Las diferencias más notables sobre ese aspecto se presentan al

separar los trabajadores según la categoría ocupacional, en cuyo caso se percibe grandes contrastes al interior de los trabajadores asalariados y por cuenta propia (formales e informales).

Las evidencias ciertamente indican que entre los informales hay una fuerte participación de personas en edades extremas, que en gran parte revela una diferencia importante en el papel del empleo asalariado informal y por cuenta propia a lo largo del ciclo de vida. Tal como señalan Perry et al (2007) para la mayoría de países de América Latina, el empleo asalariado informal tiene mucho mayor incidencia al inicio de la vida laboral de los trabajadores mientras que el trabajo por cuenta propia incide primordialmente hacia mediados y al final de la vida laboral. Así, el conjunto de trabajadores asalariados informales se distingue del resto de trabajadores (especialmente los cuenta propia) por tener un mayor porcentaje de individuos que no ha tenido ningún empleo previo, y un menor número de individuos que ha tenido varios empleos (ver Tabla 40).

Cabe notar que los cuentapropistas formales han tenido un mayor número de empleos o actividades anteriores, mientras que no hay grandes diferencias entre los propietarios de negocios pequeños formales e informales. De hecho, la distribución de la antigüedad en los patrones de negocios informales muestra mayor semejanza con los patrones de negocios formales que con los trabajadores por cuenta propia informales. Desde esa perspectiva, los datos se inclinan hacia la idea de que la informalidad representa tanto una puerta de entrada como una puerta de salida para muchos individuos.

En otro orden, una parte importante de los trabajadores por cuenta propia revela que tiene activos exclusivamente dedicados a su actividad productiva: concretamente, más de la mitad declara tener activos en la forma de maquinarias, vehículos, locales propios o tierras. Sin embargo, la dotación de activos de producción es mayor entre los trabajadores por cuenta propia formales que entre los informales.

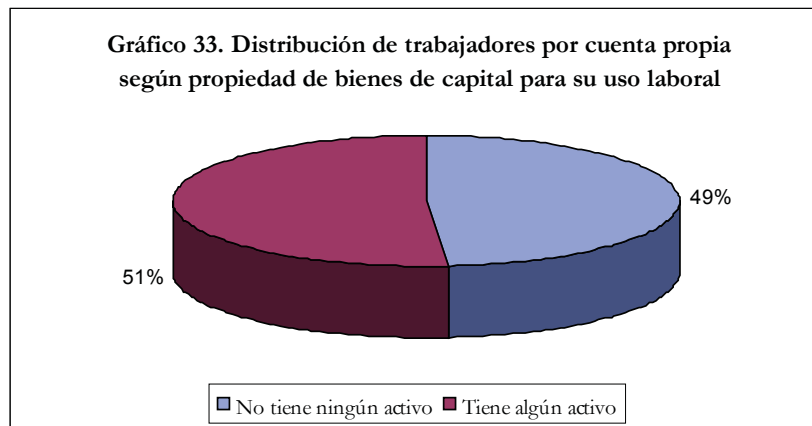
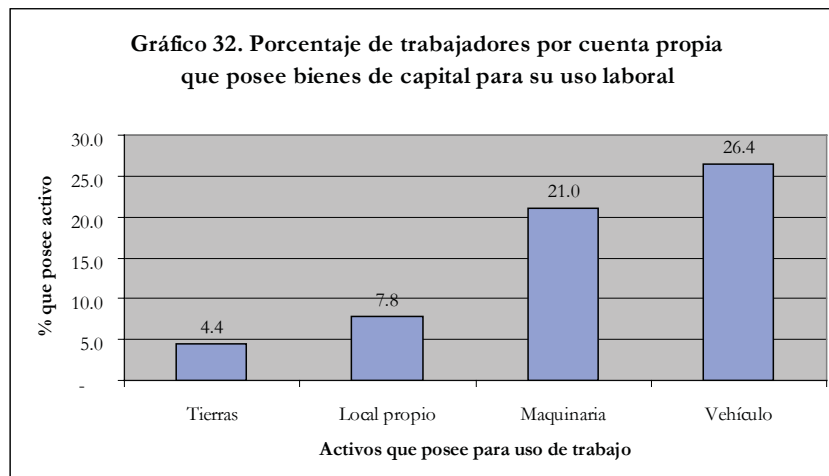


Tabla 45. Procedencia de los fondos utilizados para la inversión en establecimiento de actividad o negocio propio (trabajadores formales e informales, según categoría ocupacional)

	<u>Trabajador por cuenta propia</u>		Patrones
	Profesional	No Profesional	
Utilizó ahorros que tenía	66.83	41.01	42.86
Tomo dinero de un relacionado	1.75	24.56	21.29
Tomó dinero prestado a un banco	29.83	15.59	16.54
Le regalaron el dinero		7.26	6.20
Tenia dinero de una cesantía	1.59	3.99	3.90
Vendió alguna propiedad		1.35	2.42
Le mandaron dinero		3.29	3.38
Otro		2.96	3.42
Total	100.00	100.00	100.00

8. Patrones de transición en el mercado laboral

Esta sección caracteriza la intensidad con que la fuerza laboral dominicana entra y sale del sistema de seguridad social¹⁵, así como la forma en que transita entre las tres grandes categorías laborales (asalariados, trabajadores por cuenta propia y patrones de empresa pequeña propia). La intensidad de esos movimientos constituye una medida de la flexibilidad del mercado laboral dominicano y provee insumos para la discusión en torno a su grado de segmentación.

a. Entradas y salidas al sistema de seguridad social

La encuesta revela que de las personas asalariadas que actualmente están cotizando para pensiones, alrededor de 23% estuvo antes en un empleo sin descuento para pensión. Por otro lado, de aquellos asalariados que actualmente no están cotizando para un plan de pensión, alrededor de 12% declara haber estado anteriormente

15 Para nuestros fines, “estar en el sistema de seguridad social” equivale a decir que a la persona se le está descontado del salario o está cotizando por su cuenta a un plan de pensión para la vejez.

en algún empleo donde se le descontaba para pensión. Esto significa que el grado de movilidad de la condición de formalidad a informalidad asalariada (según el criterio de seguridad social) es significativo, aunque la mayoría de los individuos ha estado únicamente en una de las dos condiciones.

En conjunto, alrededor de 17.7% de los trabajadores asalariados ha estado antes en una condición (ya sea formalidad o informalidad) distinta a la situación en la cual se encuentran actualmente (ya sea formalidad o informalidad). En promedio, los asalariados que actualmente cotizan para un plan de pensión pero que antes estuvieron en algún empleo sin cotizar, estuvieron en esa última situación hasta el 1998; los asalariados que actualmente no cotizan para pensión pero que antes estuvieron en algún empleo donde sí cotizaban, estuvieron en esa última situación hasta el 2001. Una interpretación de estos datos es que, aunque la entrada y salida al sistema de seguridad social es frecuente, existe un alto grado de reincidencia y persistencia en las situaciones, de modo que las personas se mantienen con o sin pensiones por períodos relativamente largos.

Tabla 46. Experiencia de haber estado con o sin plan para pensión según situación actual

¿Le descuentan para pensión?	¿Estuvo antes en otra situación?	
	No	Total
Sí	76.4	100.0
No	87.8	100.0
No sabe	81.8	100.0
Total	82.2	100.0

Tabla 47. Estadísticas descriptivas de último año en que un trabajador estuvo con o sin descuento para pensión de vejez

Último año que tuvo un:	Estadística Descriptiva		
	Mínimo	Máximo	Media
Trabajo con descuento para pensión	1,971.0	2,006.0	2,001.1
Trabajo sin descuento para pensión	1,963.0	2,006.0	1,998.7

Las razones por las cuales los individuos transitan de la formalidad a la informalidad (según el criterio de seguridad social) son diversas. En el caso de los asalariados que actualmente cotizan para pensiones pero que antes estuvieron en empleos sin cotizar, alrededor de 23% dejó aquel empleo debido a que fue cancelado; alrededor de 18% lo dejó porque la empresa quebró o porque concluyó un trabajo temporal, y el resto (alrededor de 59%) por razones esencialmente voluntarias (ver Tabla 48). A su vez, entre aquellos asalariados que actualmente no cotizan para pensiones pero que antes estuvieron en un empleo donde sí cotizaban, alrededor de 36% dejó aquel empleo por despido, un 13% por quiebra de la empresa donde trabajaban o por la conclusión de un trabajo temporal, y el resto (alrededor de 51%) lo dejó por razones voluntarias. Finalmente, alrededor de un 53% de los cuenta propia dejó su último empleo asalariado por razones voluntarias, un 31% fue despedido y un 9% salió por cierre de la empresa, mientras que tres cuartos de los patrones de empresa pequeña dejó su último empleo asalariado formal de forma voluntaria principalmente con la intención de montar un negocio propio (ver Tabla 51).

Si bien los datos sugieren que el tránsito de la informalidad a la formalidad ocurre por razones voluntarias en mayor medida que el tránsito en sentido contrario, las diferencias no son dramáticas tomando en cuenta las diferencias en las características entre los grupos. Esto se corresponde con las evidencias anteriores que apuntan a diferencias modestas en la satisfacción laboral en los empleos formales e informales. Es interesante notar que el trayecto de la formalidad a la informalidad ocurre frecuentemente cuando un individuo abandona un empleo en el sector público.

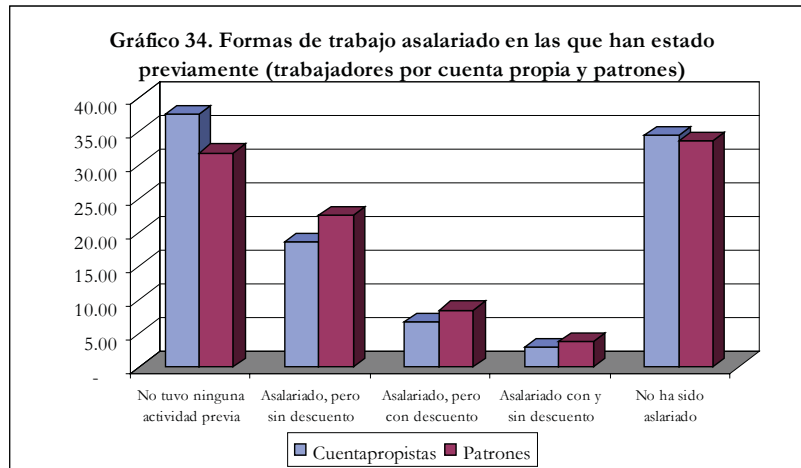
Tabla 48. Razones por las cuales se dejó el último trabajo en el cual estuvo en una situación distinta a la actual

Razones	En el trabajo actual, le descuentan para pensión		
	Sí	No	No sabe
Lo dejó para irse a otro negocio, empresa o institución	24.2	14.5	19.4
Le cancelaron/despidieron	23.1	36.2	16.8
Lo dejó porque le pagaban poco	18.3	13.6	25.1
La empresa cerró	10.8	9.1	11.3
Era un trabajo temporal	7.1	3.7	3.3
Lo dejó por razones personales	4.4	9.0	13.5
Lo dejó porque el horario no le convenía	4.1	4.6	
Lo dejó para comenzar a trabajar por cuenta propia	1.1	2.1	
Lo dejó para montar un negocio propio	0.6	0.5	
Lo dejó porque no tenía buenos beneficios	0.5	0.7	5.6
Otra	5.9	6.0	4.9
Total	100.0	100.0	100.0

Tabla 49. Porcentaje de trabajadores actuales, según el tipo de empresa en que trabajó por última vez como asalariado

Tipo de empresa trabajó como asalariado	En su trabajo principal, le descuentan para pensión		
	Sí	No	No sabe
Una empresa privada	82.5	80.0	97.5
Una empresa pública	8.7	7.6	
Una institución del gobierno	5.1	10.0	
Un negocio de su familia	1.8	0.7	2.5
Otro	1.9	1.7	
Total	100.0	100.0	100.0

Entre los trabajadores por cuenta propia, alrededor de un tercio no ha tenido previamente ninguna otra forma de actividad, otro tercio ha sido anteriormente asalariado (generalmente informal según el criterio de seguridad social) y el resto (33.5%) ha ejercido otras formas de actividad (esto es, patrón, trabajador doméstico o no remunerado) pero no ha sido nunca asalariado. Porcentajes semejantes se encuentran entre los que actualmente son dueños de negocios no incorporados.



En promedio, los trabajadores por cuenta propia que antes fueron asalariados formales dejaron ese empleo diez años atrás, mientras que el promedio de los actuales patrones dejó el último empleo asalariado alrededor del 1995. Entre los actuales trabajadores por cuenta propia que antes fueron asalariados, un porcentaje significativo (15.9%) fue asalariado formal por última vez en el sector público; ese porcentaje es menor entre los patrones (8.5%).

Tabla 50. Tipo de empresa donde trabajó por última vez como asalariado con plan de pensión, según categoría laboral actual

	Cuenta	
	propistas	Patrones
Una empresa privada	63.4	70.8
Una empresa pública	19.7	20.6
Una institución del gobierno o de un ayuntamiento	15.9	8.6
Un negocio de su familia	0.4	
Otro	0.7	
Total	100.0	100.0

Más de la mitad de los trabajadores por cuenta propia que antes fueron asalariados con pensión declara que el último trabajo asalariado con pensión se desarrollaba en una empresa grande,

de más de 150 empleados. Esto representa un contraste con los actuales patrones que antes estuvieron como asalariados con descuento para pensión, los cuales provienen en mayor medida de empresas de menor tamaño. La diferencia se corresponde con el hecho recién comentado de que los trabajadores por cuenta propia provienen en mayor proporción de entidades gubernamentales.

Tabla 51. Razón principal por la que dejó el último trabajo asalariado con plan de pensión, según categoría laboral actual

Razones	Cuenta	
	propistas	Patrones
Le cancelaron/despidieron	31.3	16.1
Para comenzar a trabajar por cuenta propia (sin empleados)	13.4	4.1
Porque le pagaban poco	12.0	6.8
La empresa cerró	9.0	4.1
Por razones personales	8.5	7.3
Era un trabajo temporal	3.6	3.0
Para irse a otro negocio, empresa o institución	3.0	7.3
Renunció para montar un negocio propio (con empleados)	2.6	45.6
Porque el horario no le convenía	2.1	
Porque no tenía buenos beneficios	0.3	
Otra	14.3	5.8
Total	100.0	100.0

b. Transiciones entre categorías laborales

Otra vertiente de interés, referente a la movilidad en el mercado laboral dominicano, es el grado en que los trabajadores transitan de una categoría laboral a otra. Una primera observación relevante en ese sentido es que 17% de los actuales empleados asalariados han sido trabajadores por cuenta propia o patrón de empresa no incorporada; cerca de 30% de los actuales trabajadores por cuenta propia ha sido previamente asalariado o patrón de empresa no incorporada; y cerca de 48% de los actuales patrones de negocios propios ha sido previamente asalariado o trabajador por cuenta propia.

Tabla 52. Porcentaje de empleados que ha estado en categorías distintas a la categoría actual

Situación actual	Porcentaje ha sido...		
	Asalariado	Trabajador por cuenta propia	Patrón no incorporado
Asalariados		15.0%	2.1%
Cuenta propista	28.1%		4.7%
Patrón de empresa propia	34.7%	20.8%	

Tabla 53. Experiencia de trabajo previa en trabajadores por cuenta propia

	%
Ha sido patron pero no asalariado	1.6
Ha sido asalariado y patrón	2.4
Ha sido asalariado pero no patrón	25.7
No ha sido ni asalariado ni patrón	32.7
No ha tenido actividad previa	37.5
Total	100.0

Tabla 54. Experiencia de trabajo previa en patrones de negocios propios

	%
Ha sido asalariado y cuenta propia	6.2
Ha sido cuenta propia pero no asalariado	14.6
No ha sido ni asalariado ni cuenta propia	19.0
Ha sido asalariado pero no cuenta propia	28.5
No ha tenido actividad previa	31.7
Total	100.0

Las razones que motivaron el abandono de la actividad independiente difieren sustancialmente según la condición actual de los antiguos trabajadores por cuenta propia. La mayor parte del pequeño subconjunto de trabajadores que fueron cuenta propia y que actualmente son asalariados atribuye el abandono del trabajo independiente a la búsqueda de mayor ingreso y protección contra la inestabilidad. Los actuales patrones destacan con similar intensidad la búsqueda de mayor ingreso, pero atribuyen menor importancia

a la inestabilidad de la actividad por cuenta propia como motivo de cambio en el pasado. Este resultado es congruente con la idea schumpeteriana de los emprendedores como individuos con capacidad relativamente alta para la toma de riesgo.

Tabla 55. Porcentaje de las razones principales por la que dejó de trabajar por cuenta propia

Razones	Asalariados	Patrones
No generaba suficiente ingreso	42.6	22.2
Era un trabajo demasiado inestable	15.5	2.5
Consiguió un empleo asalariado que le daba más ingreso	14.1	3.1
Requería demasiado esfuerzo	6.2	2.3
Era un trabajo temporal (estacional)	5.5	6.7
Por razones personales	2.4	1.2
Consiguió recursos para montar un negocio con empleados	0.6	45.6
Otro	7.7	16.4
Total	100.0	100.0

Es razonable conjeturar, a partir de los datos, que la administración de un negocio propio muy pocas veces se abandona de forma voluntaria, sino más bien por la quiebra o falta de capital. Así, al margen de la categoría laboral actual, aquellos que han sido patrones de negocios propios señalan la quiebra como la principal razón para haber dejado aquella actividad, seguida de la falta de capital. En menos de 10% de los casos se hace referencia al esfuerzo requerido o a la incomodidad de lidiar con los empleados como razón de abandono del negocio propio.

Tabla 56. Razones principales por las que dejó de ser patrón de negocio propio

Razones	Asalariado	Cuenta propistas
El negocio quebró/El negocio no dejaba mucho	28.57365	36.73263
Le faltó capital para mantenerse	16.74110	15.02115
Administrar un negocio requería demasiado esfuerzo	8.03464	6.70670
No quería tratar con empleados	7.87931	7.72758
Era un negocio temporal o estacional	7.56475	11.85751
Tener un negocio propio es muy arriesgado	3.35133	2.41299
Otro	27.85523	19.54142
Total	100.00000	100.00000

En cambio, si bien las razones involuntarias (tales como “le cancelaron/despidieron” o “la empresa cerró”) predominan entre las razones por las cuales se dejan los trabajos asalariados, las razones voluntarias tienen una incidencia considerable. De hecho, cerca de 40% de los trabajadores por cuenta propia declaran haber dejado un trabajo asalariado por diversas formas de decisión propia, y ese porcentaje es aún más importante entre los profesionales y los actuales patrones de empresas no incorporadas.

Tabla 57. Razones principales por las que dejó de trabajar como asalariado

Razones	Trabajadores por cuenta propia		Patrones
	No profesionales	Profesionales	
Renunció para montar un negocio propio (con empleados)		2.7	46
Le cancelaron/despidieron	31	31.3	16
Lo dejó por razones personales	0	2.2	7
Lo dejó para irse a otro negocio, empresa o institución		3.2	7
Lo dejó porque le pagaban poco	10	12.1	7
La empresa cerró	14	8.7	4
Lo dejó para comenzar a trabajar por cuenta propia (sin empleados)	23	12.9	4
Era un trabajo temporal	10	3.3	3
Otra	13	23.6	6
Total	100	100.0	100

c. Persistencia de la condición laboral y situación del desempleo

La sección anterior evidenció un nivel significativo de movilidad entre las condiciones de formalidad e informalidad, así como entre las distintas categorías laborales. Sin embargo, los resultados también indicaban que una gran parte de los individuos (incluyendo aquellos de edad relativamente avanzada) sólo había estado en una categoría laboral desde su inserción al mercado de trabajo, y que muchos de ellos tienen un período considerable ejerciendo el mismo tipo de actividad. Eso último sugirió un fuerte grado de persistencia en la categoría laboral de las personas.

Una forma de profundizar en ese aspecto es mediante la observación de la situación laboral de los individuos en distintos momentos del tiempo. Para tal fin, el Módulo de Informalidad de la Encuesta de Fuerza de Trabajo solicitó a los entrevistados indicar la situación laboral en la cual pasaron “la mayor parte del tiempo” en los años 1996, 2000, 2003 y 2005. La selección de esos años reflejaba el interés de capturar la forma en que las personas reaccionaban frente a distintas fases del ciclo económico, incorporando un año de auge (1996), crecimiento moderado (2000), recesión (2003) e inicio de recuperación (2005). Esto permite generar matrices de transiciones que describen que porcentaje de los individuos para los cuales predominó una condición laboral X en un año base estuvieron predominantemente en una situación Y en un año posterior.

La Tabla 58 ilustra este tipo de análisis con la matriz de transición entre los años 2005 y 2006. Se muestra, por ejemplo, que de las personas que pasaron la mayor parte del 2005 como empleados del gobierno, 88% pasaron la mayor parte del 2006 en esa misma categoría laboral, 2.4% pasaron la mayor parte del 2006 como empleados de una empresa pública y 1.8% como empleado de una entidad privada, mientras 2.4% pasó la mayor parte del 2006 como desempleado. En cambio, de los individuos que en el 2005 pasaría

la mayor parte del tiempo como trabajadores por cuenta propia (no profesional), alrededor de 87.5% pasó la mayor parte del 2006 en esa misma condición, 3.1% pasó la mayor parte del 2006 como desempleado.

Las condiciones de “ocupado” y “desocupado” también revelan un alto grado de persistencia. En particular, puede inferirse que de cada 100 personas que pasaron la mayor parte del año 2005 en condición de ocupados, alrededor de 87.9% pasaron también la mayor parte del 2006 en igual condición, 6.6% pasaron la mayor parte del 2006 como desempleados y 5.5% se retiraron del mercado laboral por diversas condiciones (viaje, enfermedad, estudio, etc). A la vez, de los individuos que pasaron la mayor parte del 2005 como desempleados, aproximadamente la mitad (50.7%) también pasó la mayor parte del 2006 como desempleado, alrededor de 29.6% estuvieron laborando la mayor parte del 2006 y 19.7% se retiraron del mercado de trabajo.

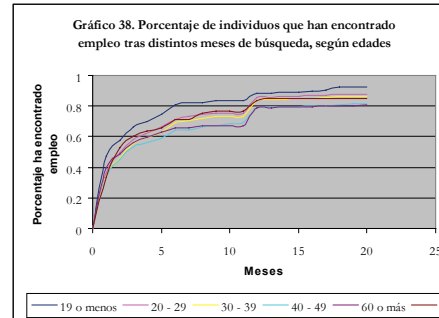
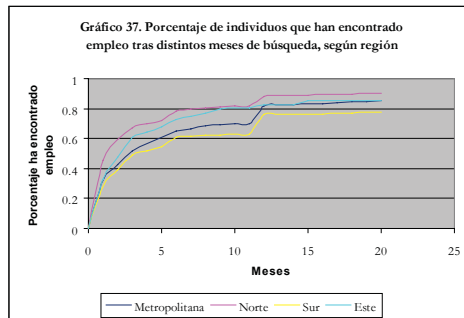
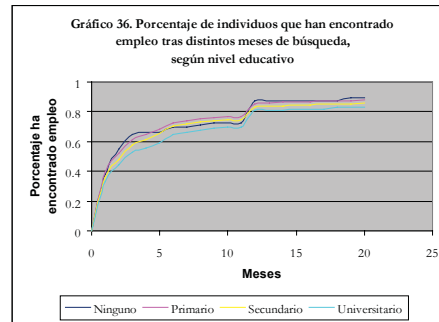
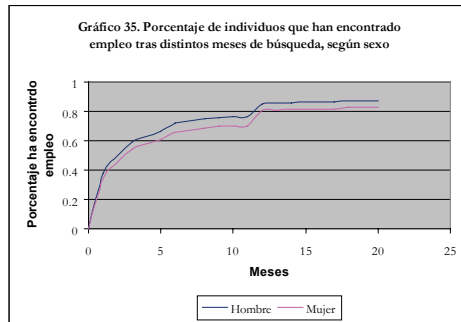
En una mirada alternativa, la Tabla 59 muestra el porcentaje de personas actualmente en un estado X que estuvieron anteriormente en otro estado Y. De este modo, se observa que de las personas que en el 2006 estuvieron predominantemente como empleados del gobierno, alrededor de 79.3% estuvieron en la misma condición durante la mayor parte del 2005, alrededor de 11.1% habían estado predominantemente como empleados de empresas públicas y 2.8% en empresas privadas. Unos pocos, alrededor de 1.62%, había estado desempleado la mayor parte del año base.

Por otro lado, las Tablas recién descritas se refieren a la condición predominante en un año dado, por lo cual es posible que los individuos hayan ocupado muchas otras situaciones en cada uno de los dos años involucrados. En particular, la información presentada no permite inferir el tiempo que un individuo pasa normalmente en la condición de desempleado, antes de transitar a la condición de “empleado”. Esto constituye sin embargo un aspecto de especial

interés en el estudio de la informalidad en el mercado de trabajo y en la discusión sobre sus causas, en la medida en que arroja información sobre la capacidad de los individuos para conseguir emplearse en el mercado laboral formal.

La duración del desempleo puede abordarse combinando la distribución estadística del “tiempo buscando trabajo” declarado por los individuos desocupados al momento de la encuesta, y del “tiempo que tardó en encontrar empleo” declarado por los ocupados. Es decir, los tiempos que tardaron en encontrar empleo los individuos que están ocupados al momento de la encuesta puede subestimar los tiempos de búsqueda, pues tal grupo seguramente incluye individuos cuyas características facilitan la obtención de empleo. Por el contrario, los tiempos de búsqueda declarados por los individuos desempleados al momento de la encuesta presentan la dificultad de que, por un lado, tienden a sobreestimar los tiempos de búsqueda de la población total al incluir individuos cuyas características dificultan la obtención de empleo, y por otro lado podrían subestimar los tiempos de búsqueda dado que al momento de la encuesta la búsqueda no ha concluido.

La aplicación de herramientas estadísticas permite combinar la información de ambos grupos para obtener una estimación de la distribución del tiempo de búsqueda en la población total. Usando tal procedimiento, las Figuras a seguir presentan estimaciones (no paramétricas) del tiempo que tarda un individuo representativo en encontrar empleo. Las estimaciones confirman un alto grado de persistencia en la condición de desempleado. Concretamente, se muestra que de cada 100 individuos desempleados en un momento dado, alrededor de 40 no habrán encontrado empleo tras cinco meses de búsqueda, y alrededor de 20 no habrán encontrado empleo a los 12 meses. Aún más, alrededor de 10 personas de las 100 originalmente desempleadas seguirán en esa misma condición tras 20 meses de búsqueda de empleo. En general, estos resultados sugieren que, para muchos individuos, la obtención de un empleo es una tarea bastante laboriosa.



El análisis más comprensivo y enriquecedor de las transiciones en las distintas fases del ciclo económico del período 1996-2006 requiere tomar en cuenta las entradas y salidas y los cambios en la composición de la fuerza laboral a lo largo del tiempo. Tal investigación está fuera del alcance de este documento y constituye una labor a ser abordada en estudios futuros. En particular, queda pendiente profundizar en la estimación del tiempo promedio que los trabajadores pasan en transitar de la condición de formalidad a informalidad, lo que podría ayudar a entender mejor el elevado porcentaje de trabajadores que labora en condiciones de informalidad.

9. Dimensiones intergeneracionales de la informalidad: ¿Padre informal, hijo informal?

En principio, la condición de informalidad de un individuo podría estar correlacionada con la condición de informalidad del padre o madre, a través de varios mecanismos de transmisión –Ver Bowles et al. (2001). Por un lado, los padres podrían transmitir a los hijos el conocimiento de determinada actividad; segundo, los padres podrían influenciar las preferencias de sus hijos e hijas, transmitiendo una cierta valoración con respecto a determinadas modalidades de inserción laboral; tercero, la condición de los padres podría determinar el nivel educativo de los descendientes, influenciando por esa vía sus posibilidades de inserción en el mercado laboral, entre otras. En el caso dominicano, ¿en qué medida se encuentra asociada la condición de formalidad de un individuo con la del jefe o jefa del hogar del cual proviene?

Para los actuales jefes de hogar, tal pregunta no puede ser respondida, pues la encuesta de informalidad no captura información sobre el jefe o jefa de hogar del cual proviene. Para los individuos que no son jefes de hogar, sin embargo, la encuesta recoge claramente la información sobre el jefe o jefa de hogar, y esto permite establecer contraste entre los individuos según las características del jefe o jefa del hogar al cual pertenece. Los resultados muestran una impresionante asociación entre la condición de formalidad o informalidad del jefe del hogar y la de los hijos. Por ejemplo, entre los jefes de hogar laboralmente “formales” según el criterio legal, alrededor de 65.1% de los hijos e hijas que trabajan son también formales según el mismo criterio, y el restante 34.9% son informales; en cambio, entre los jefes de hogar laboralmente “informales”, apenas 24.01% de los hijos e hijas que trabajan son formales, y casi 76% son informales.

De igual modo, de los hijos e hijas que se desempeñan actualmente como trabajadores formales, apenas 25.7% tiene padres que se

desempeña como trabajador informal, mientras de los hijos e hijas que actualmente trabajan en la informalidad, alrededor de 67% proviene de jefes de hogar también informales. Estos resultados se mantienen si la informalidad es definida a partir de otros criterios alternativos, tales como la posesión o no de plan de pensión, la categoría laboral de los individuos, el tamaño de los establecimientos en los cuales trabajan y en menor medida por el hecho de tener o no licencia.

Tabla 60. Relación entre formalidad del jefe del hogar y formalidad de los hijos e hijas según criterios de formalidad alternativos

Según criterio de formalidad legal								
Jefe(a) de hogar		Hijo(a)s del jefe(a) de hogar				Hijo(a)s del jefe(a) de hogar		
		Formal	Informal	Total		Formal	Informal	Total
Jefe(a) de hogar	Formal	65.0	35.0	100.0	Formal	74.3	33.0	51.7
	Informal	24.1	75.9	100.0	Informal	25.7	67.0	48.3
Según criterio de seguridad Social								
Jefe(a) de hogar		Hijo(a)s del jefe(a) de hogar				Hijo(a)s del jefe(a) de hogar		
		Formal	Informal	Total		Formal	Informal	Total
Jefe(a) de hogar	Formal	63.1	36.9	100.0	Formal	64.4	21.1	36.6
	Informal	20.1	79.9	100.0	Informal	35.6	78.9	63.4
Según criterio OIT								
Jefe(a) de hogar		Hijo(a)s del jefe(a) de hogar				Hijo(a)s del jefe(a) de hogar		
		Formal	Informal	Total		Formal	Informal	Total
Jefe(a) de hogar	Formal	60.3	39.7	100.0	Formal	72.4	52.3	62.8
	Informal	38.8	61.2	100.0	Informal	27.6	47.7	37.2

Tabla 61. Relación entre formalidad de los establecimientos donde trabajan los jefes de hogar y formalidad de los establecimientos donde trabajan los hijos e hijas

Establecimiento o del jefe	Empresa donde trabaja hijo(a)			Empresa donde trabaja hijo(a)		
	Tiene	No tiene	Total	Tiene	No tiene	Total
Tiene licencia	76.3	23.7	100.0	73.4	49.5	65.9
No tiene licencia (*)	53.6	46.4	100.0	26.5	50.5	34.1
Total				100.0	100.0	100.0

(*) Incluye aquellos que no saben.

Por supuesto, una limitación potencial del análisis precedente es que los individuos contrastados son mayoritariamente jóvenes que aún no han abandonado el hogar materno, y que la condición laboral al momento de la encuesta no necesariamente será la condición que predomine en otras etapas de sus vidas. Dado que tal afirmación es igualmente válida para los dos grupos contrastados, y considerando el alto grado de persistencia encontrado en las categorías ocupacionales de los individuos a lo largo del tiempo, no parece razonable atribuir enteramente las diferencias encontradas a esa limitación. No obstante, si la posibilidad de mudarse a un hogar propio es influida significativamente por la riqueza de los padres, y por ende estaría correlacionada con su condición de formalidad, las comparaciones anteriores basadas en los hijos que aún viven con sus padres estarían sesgadas. A partir de la evidencia preliminar anterior parece prudente concluir que la condición de formalidad o informalidad del padre o madre predice al menos en parte la condición de formalidad o informalidad de sus descendientes.

Conclusiones

A lo largo del presente documento, los resultados del Módulo de Informalidad de la Encuesta de Fuerza de Trabajo levantada en el 2006 han permitido establecer un conjunto de resultados importantes, los cuales se resumen a continuación. Por un lado, se ha encontrado una alta incidencia de la informalidad a partir de tres criterios complementarios, cada uno de los cuales captura distintos aspectos de la precariedad en las condiciones de trabajo. En términos absolutos, se estableció que de un total de 2,262,534 trabajadores urbanos con más de 14 años, alrededor de 1,224,576 labora en condiciones de relativa ilegalidad, cerca de 1,480,482 carecen actualmente de provisiones para la vejez, y unos 1,133,598 son trabajadores que laboran en unidades de pequeño tamaño o bien trabajadores por cuenta propia de baja escolaridad.

Los trabajadores y trabajadoras formales trabajan una mayor cantidad de horas por semana, reciben mayor ingreso por hora y trabajan con mayor frecuencia en actividades secundarias que sus contrapartes informales. Asimismo, los trabajadores formales tienen generalmente mayor satisfacción con su trabajo que los informales, aunque las diferencias son modestas y además surgen algunas diferencias destacables al indagar al interno de los informales y la satisfacción con aspectos más concretos. Por ejemplo, se observó que los trabajadores informales se encuentran ligeramente más satisfechos que los formales con la flexibilidad de horario en sus trabajos.

Asimismo, cabe notar que las diferencias encontradas en materia de ingreso o satisfacción laboral no necesariamente deben ser atribuidas a la condición de informalidad per se, puesto que estos dos grupos de trabajadores también difieren grandemente en sus características demográficas y en sus dotaciones de capital humano, así como probablemente en otras características no observables. Por consiguiente, un análisis de la influencia de todos esos

factores queda como una tarea pendiente, que requerirá el uso de herramientas estadísticas que sobrepasan los objetivos del presente trabajo. En adición, las evidencias mostraron que el conjunto de trabajadores informales es en realidad bastante heterogéneo y envuelve diferencias muy significativas entre aquellos informales en condición de asalariados y aquellos que se desempeñan en labores por cuenta propia, con el segundo subgrupo de informales mostrando condiciones considerablemente mejores a las del primero.

Un hecho destacable es que la posibilidad de trabajar por cuenta propia (que es frecuentemente asociada con el concepto de informalidad) es muy bien valorada por los trabajadores urbanos. De hecho, para una misma condición de formalidad, los niveles de satisfacción de los trabajadores por cuenta propia son superiores a los niveles de satisfacción de los trabajadores asalariados.

El Módulo de Informalidad reveló también que cerca de 56% de la población encuestada (es decir, aquellos con 14 años o más y residentes en las zonas urbanas) declara no hacer absolutamente nada como preparación para la vejez; algo más de un cuarto de la población declara estar ahorrando y alrededor de un 20% declara que su vejez dependerá de la manutención provista por los hijos e hijas. Similarmente, se encontró que alrededor de 27% de los asalariados informales urbanos tiene seguro de salud, aunque ese porcentaje se eleva a alrededor de 39% en el caso de los cuentapropistas informales urbanos. Los trabajadores informales sin seguro de salud arguyen la falta de capacidad de pago como la principal razón para ello, aunque muchos revelan una preferencia por otras formas de aseguramiento.

El presente estudio abordó también las razones por las cuales un alto porcentaje de la población no cotiza para un plan de pensiones de vejez. Entre los trabajadores por cuenta propia, la razón predominante es que el nivel de ingreso impide un ahorro

precautorio para la vejez, razón que es también importante entre los asalariados y los patrones de negocios propios, aunque en menor medida. De igual modo, entre los asalariados influyen también la convención social (“la mayoría de los trabajos son así”) y el arreglo o imposición del empleador mediante el cual la remuneración efectiva se reduce cortando la contribución a una pensión de vejez (“el jefe sólo lo acepta si es así”). Un porcentaje importante de los asalariados, especialmente los jóvenes, muestra un alto descuento del futuro (“no vale la pena ahorrar para tan lejos” y “prefiere que le paguen más en el momento actual”). La desconfianza en el sistema de seguridad social no es un factor preponderante, excepto entre los patrones, los cuales en su mayoría están ahorrando por cuenta propia.

Los trabajadores por cuenta propia revelan que la posibilidad de mayores ingresos, la flexibilidad y la costumbre son tres importantes razones para trabajar como independientes. A su vez, los asalariados rechazan el riesgo de la actividad independiente y valoran en cierta medida la posibilidad de progreso, pero una parte importante de ellos atribuye su condición actual a la imposibilidad de obtener recursos para iniciar un trabajo por cuenta propia. Esto último es reflejo de la marcada preferencia de una parte mayoritaria de la población urbana dominicana por el trabajo independiente.

La mayoría de los propietarios de negocios no registrados legalmente consideran que “no vale la pena” registrar un negocio tan pequeño como el suyo o no lo considera necesario, lo que es interpretado como la apreciación implícita de un desequilibrio entre costos y beneficios de registrarse en el caso de negocios pequeños. Junto a estas razones, el “trabajo” y el “costo” que conlleva la acción de registrarse aparecen como las opciones más destacables. Muy pocos de los propietarios de establecimientos informales consideran que tal condición les ha perjudicado (alrededor de 7%), y alrededor de un tercio (33%) considera que les ha beneficiado. Las formas de perjuicio son diversas, aunque se destaca entre ellas las dificultades para relacionarse

con otras empresas; en cambio, los beneficios de la informalidad se concentran en el hecho de no tener que pagar impuestos y poder tomar decisiones de negocio sin restricciones del gobierno.

La encuesta revela un alto grado de movilidad de los trabajadores entre la condición de formal e informal. Por ejemplo, de las personas asalariadas que actualmente están cotizando para pensiones, alrededor de 23% estuvo antes en un empleo sin descuento para pensión. De aquellos asalariados que actualmente no están cotizando actualmente para un plan de pensión, alrededor de 12% declara haber estado anteriormente en algún empleo donde se le descontaba para pensión. Si bien esto significa que el grado de movilidad de la condición de formalidad a informalidad (según el criterio de seguridad social) es significativo, se observa que la mayoría de los individuos ha estado únicamente en una de las dos condiciones.

Por otro lado, el análisis indagó el grado en que los trabajadores transitan de una categoría laboral a otra. En ese sentido, se mostró que 17% de los actuales empleados asalariados han sido trabajadores por cuenta propia o patrón de empresa no incorporada; cerca de 30% de los actuales trabajadores por cuenta propia ha sido previamente patrón de empresa no incorporada o asalariado, y cerca de 48% de los actuales patrones de negocios propios ha sido previamente asalariado o trabajador por cuenta propia.

En suma, los resultados plantean que el conjunto de trabajadores informales constituye un universo complejo, con muy distintas motivaciones y desempeño. En ese universo coexisten, por ejemplo, trabajadores asalariados con muy precarias condiciones de trabajo, junto a trabajadores por cuenta propia que optan voluntariamente por el trabajo independiente. En ambos casos, el trabajo informal ofrece para muchos una fuente de trabajo comparable al empleo en el sector formal al cual los trabajadores podrían aspirar dados sus niveles de calificación. Asimismo, el conjunto de informales

engloba propietarios de negocios que se abstienen de registrar formalmente sus actividades por muy distintas razones, las cuales abarcan desde una mayoría que considera que el registro no es en absoluto necesario, hasta un porcentaje importante que simplemente considera que la acción de registro es demasiado costosa o engorrosa.

Esto significa que el objetivo de lograr un mayor nivel de empleo y de mejor calidad no debe circunscribirse a reducir el empleo informal, sino abarcar también a elevar la calidad del empleo en el sector formal. En definitiva, esto requiere aumentar el nivel de productividad en el sector formal y en la economía en su conjunto. Asimismo, debe ponerse cuidado en que las políticas públicas establezcan los incentivos adecuados (haciendo atractiva la formalidad a la vez que se sanciona la ilegalidad) para que las empresas y los trabajadores encuentren conveniente participar en la economía formal.

En tal contexto, la formulación de políticas públicas en torno a la informalidad no resulta una tarea fácil, y debe abarcar acciones que incidan en el ámbito educativo, en la capacitación laboral, en las regulaciones para la operación de negocios, en la legislación laboral, en el diseño de los esquemas contributivos y no contributivos de la red de seguridad social, en el apoyo para el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, y en la fiscalización impositiva y laboral, entre otros. Esto requiere como punto de partida una indagación más profunda y minuciosa del complicado mundo que el presente documento empezó a esbozar, para lo cual la nueva encuesta de informalidad desarrollada en colaboración por el Gobierno dominicano y el Banco Mundial ofrece numerosas posibilidades. Esto constituye una tarea en proceso.

Bibliografía

Attanasio, O., Goldberg, Pinelopi K. y Nina Pavcnik (2003). Trade reform and income inequality in Colombia. Mimeo.

Balán, J., H. L. Browning y E. Jelin (1973). Men in a developing society. Institute of Latin American Studies. University of Texas Press.

Banco Central de la República Dominicana (varios). Encuestas de Mercado de Trabajo.

Behrman, J., N. Birdsall y M. Szekely (2000). Economic reforms and wage differential in Latin America. Interamerican Development Bank Working Paper.

Bertola, Giuseppe (1990). Job security, employment and wages. *European Economic Review*, Vol. 34(4).

Beyer, H., P. Rojas y R. Vergara (1999). Trade liberalization and wage inequality. *Journal of Development Economics* 59.

Bigsten, Arne; Peter Kimuyu y Karl Lundvall (2004). What to do with the informal sector? *Development Policy Review* 22(6).

Bosch, M., and W. F. Maloney (2007). "Comparative Analysis of Labor Market Dynamics and Informality in Developing Countries." Photocopia. World Bank, Washington, DC.

Bowles, Samuel; Steven N. Durlauf y Karla Hoff (2001). Poverty traps. Princeton University Press

Calderón-Madrid, Angel (2000). Job stability and laor mobility in urban Mexico: a study based on duration models and transition analysis. IADB Research Network, Working Peper No. R-419.

De soto, Hernando (1986). *El otro sendero: La revolución invisible en el tercer mundo*. México, D.F.

Fields, G. S (1975). Rural-urban migration, urban unemployment and job-search security in LDCs. *Journal of Development Economics* 2.

Fiess, N., M. Fugazza, and W. Maloney (2006). “Informal Labor Markets and Macroeconomic Fluctuations.” World Bank, Washington, DC.

Funkhouser, Edward (1997). Mobility and labor market segmentation: the urban labor market in El Salvador. *Economic and Cultural Change*, Vol. 46 (1).

Galli, Rosanna y David Kucera (2003). Informal employment in Latin America: Movements over business cycles and the effects of worker rights. International Institute for Labour Studies. Discussion Paper DP/145/203

Gasparini, Leonardo y Leopoldo Tornarolli (2006). “Labor informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and trends from household survey microdata”. Documento preparado como Background Paper para el Reporte Informality in Latin America and the Caribbean, del Banco Mundial.

Ghai, Dharam (2002). “Decent work: concepts, models and indicators”. International Institute for Labour Studies. Ginebra.
Goldberg, Pinelopi K. y Nina Pavcnik (2003). The responses of the informal sector to trade liberalization. NBER Working Paper 9443.

Gong, Xiadong y Arthur van Soest (2002). Wage differentials and mobility in the urban labour market: a panel data analysis for Mexico. *Labour Economics*, Vol. 9(4).

Guasch, J. L (1999). “Labor market reform and job creation. The unfinished agenda in Latin America and Caribbean countries”. World Bank Mimeo.

Guzmán, Rolando M. (2005). “Informe de Coyuntura basado en el Sistema de Seguimiento de Políticas Sociales.” Preparado para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. Mimeo.

Harris, J. R. y M. P. Todaro (1970). Migration, unemployment, and development: a two-sector analysis. *American Economic Review*, Vol. 60(1).

Hart, Keith (1970). “A strategy for increasing productive employment in Kenya”. Documento elaborado para la Organización Internacional del Trabajo.

Hasbún, Douglas (2003). “El mercado de trabajo y las desigualdades sociales.” Artículo preparado para el Foro de Políticas Sociales y Bienestar. Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra/ Fundación Fiedrich Ebert.

Hausmans, Ralf (2004). “ILO Guidelines on the Measurement of Employment in the informal sector and of the informal economy”. Presentado a la Goskomstat of Russia/GUS Seminar on the non observed economy: Sigues of measurement. San Petersburgo. Junio.

_____ (2002). “Informal employment – A conceptual framework developed by the ILO”. Documento presentado en la Conferencia conjunta de UNECE-eurostat-ILO. Mayo. CES/SEM.48/23.

Inter American Development Bank, IDB (2004). Good jobs wanted. Washington, D. C.

Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *Manchester School of Economic and Social Studies* 22: 139-91.

Levenson, A. y W. Maloney (1998). The informal sector, firm dynamics, and institutional participation. *World Bank Policy Research Working Paper*, Washington, DC.

Magnac, Th. (1991). Segmented or competitive labor markets? *Econometrica* 59.

Maloney, William (2004). Informality revisited. *World Development*, vol. 32(7).

_____ (1999). Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico. *World Bank Economic Review*, vol. 13(2).

_____ (1998). Self-employment and labor turnover in LDC: Cross-country evidence. *World Bank Mimeo*.

_____ (1998b). Are LDC labor markets dualistic? *World Bank Mimeo*.

_____ (1997). Labor market structure in LDCs: Time series evidence on competing views. *World Bank Mimeo*.

Morrison, Nickell, S.J. and R. Layard (1997). Labour market institutions and economic performance. *Oxford University Institute of economics and Statistics Discussion Paper No. 23*.

Oficina Nacional de Planificación, ONAPLAN (2000). *Eficiencia y equidad desde la perspectiva del mercado laboral*. Santo Domingo, D. N.

Oficina Internacional del Trabajo, OIT (2006). Panorama laboral 2006.

_____ (2002). “Decent work and the informal economy. Report of the Director-General”. 90th session of International Labour Conference. Report VI. Ginebra.

_____ (1999). “Decent work. Report of the Director-General”. 87th session of International Labour Conference. Ginebra.

_____ (1992). “Proceedings of Meeting of Experts on Labour Statistics. Report of the Meeting”. Ginebra. Doc. MELS/1992/D.5

_____ (1972). Kenya: Employment, income and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya. Ginebra.

Pavcnik, Nina, Andreas Blom, Pinelopi Goldber y Norbert Schady (2003). Trade liberalization and wage structure: Evidence from Brazil. Mimeo.

Perry, G., W. F. Maloney, O. S. Arias, P. Fajzylberg, A. D. Mason y J. Saavedra (2007). Informality in Latin America and the Caribbean. Washington, D.C.

Portes, Alejandro y R. Schauffler (1993). Competing perspective on the Latin American informal sector. Population and Development Review 19(1).

Pratap, Sangeeta y Erwan Quintín (2002). “Are labor markets segmented in Argentina?” Documento de trabajo del Instituto Tecnológico de México.

Rauch, J. E. (1991). Modeling the informal sector formally. *Journal of Development Economics* 35.

Reyes, Rolando (2003). “El mercado de trabajo en República Dominicana. Problemas y desafíos.” Documento preparado para la Organización Internacional del Trabajo.

Saavedra, J., and A. Chong. 1999. Structural reforms, institutions and earnings: Evidence from the formal and informal sectors in urban Peru.” *Journal of Development Studies* 35 (4): 95–116.

Sarte, P. J (2000). Informality and rent-seeking bureaucracies in a model of long-run growth. *Journal of Monetary Economics*.

Secretaría de Estado de Trabajo, SET (2003). Mercado de trabajo en República Dominicana.

Tokman, Victor (2001). De la informalidad a la modernidad. Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile.

_____ (1987). El sector informal: Quince años después. *El Trimestre Económico*, Vol. LIV(3).

Trebilcock, Anne (2005). “Decent work and the informal economy. Expert Group on Development Issues”. United Nations University/World Institute for Development Economics Research. *Discusión Paper No. 2005/04*.

World Bank/Interamerican Development Bank, IADB (2006). Dominican Republic poverty assessment: Achieving more pro-poor growth.

Zarka-Martres, Monique y Monique Guichard-Kelly (2005). “Decent work, Standard and indicators”. Statistical Development and Analysis Group. Policy Integration Department. OIT Working Paper No. 58.

**Anexo 1: Flujograma y Aspectos Seleccionados Cuestionario
 Módulo de Informalidad en Zona Urbana Encuesta
 Nacional de Fuerza de Trabajo (Aplicado a Personas
 de 14 años o Más)**

