

SEGURIDAD SOCIAL Y FORMAS ATÍPICAS DE TRABAJO

SITUACIÓN EN REPÚBLICA DOMINICANA

TEMA III DEL XVI CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, CELEBRADO EN LISBOA (PORTUGAL) DEL 20 AL 22 DE SEPTIEMBRE DEL 2006. INFORME NACIONAL ELABORADO EN BASE A CUESTIONARIO DE RELATOR GENERAL,

CARLOS R. HERNÁNDEZ

SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA

Copyright © Carlos Rafael Hernández Contreras¹

Título de la obra:

“Seguridad Social y Formas Atípicas de Trabajo. Situación en República Dominicana”

Autor de la obra:

Carlos Rafael Hernández Contreras.

ISBN: 978-9945-09-509-8

Primera edición: XVI Congreso de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Lisboa (Portugal) del 20 al 22 de septiembre del 2006

Segunda edición: Santo Domingo, septiembre 2020

Esta publicación goza de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2, anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor del 6 de septiembre de 1952, revisada en 1971. No obstante, ciertos extractos breves de esta publicación pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Toda otra reproducción queda prohibida sin permiso del autor.

Al publicarse esta obra se ha cumplido con los depósitos legales en la Biblioteca Nacional Pedro Henríquez Ureña y en la Oficina Nacional de Derecho de Autor (ONDA), ambos de la República Dominicana; en cumplimiento de la Ley 65-00 y su reglamento de aplicación, 362-01, sobre Derecho de Autor.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, publicación electrónica y distribución, ha sido hecha en HERNÁNDEZ CONTRERAS & HERRERA. ABOGADOS, SRL, c/José Brea Peña No. 7, Evaristo Morales, Santo Domingo 10147, D.N., República Dominicana. Tels. 809-565-0072 y 809-565-8077; email: info@hernandezcontreras.com; web site: www.hernandezcontreras.com.

¹ **Carlos R. Hernández** es abogado dominicano, escritor y docente; egresado de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, UNPHU (1990), Magister en Derecho de los Estados Unidos (*Master of Laws, LL.M. in U.S. Law*) de la *Washington University in St. Louis School of Law's* (2016) y Doctor en Derecho (*Docteur en Droit*) de la *Université Paris 1 – Pantheon-Sorbonne* (2013). Profesor titular y catedrático en varias universidades nacionales y extranjeras, durante distintas épocas; autor de numerosas obras, mayormente sobre Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social y articulista en la sección semanal “Consultorio Laboral”, del periódico Hoy, Santo Domingo, R. D. Es Árbitro para el Capítulo Laboral del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, DR-CAFTA (desde 2008) y es además, miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (desde 2018).

1. CARACTERIZACIÓN GENERAL

1.1.- ¿Cómo se presenta la atipicidad en base a la legislación, la jurisprudencia y la doctrina?

El Código de Trabajo (CT) dominicano prevé cuatro contratos “atípicos”: El contrato de trabajo para obra o servicio determinado (Art. 72 del CT), el contrato de trabajo de temporada anual (Art. 29 del CT), el contrato de trabajo estacional de la industria azucarera (Art. 30 del CT) y los contratos de trabajo por cierto tiempo (Arts. 32 y 33 del CT).

Todos estos contratos figuran en la ley en oposición al contrato de trabajo por tiempo indefinido que es el que corresponde a los empleados fijos, o sea a los típicos empleados que acuden a una empresa en un mismo lugar de trabajo ejecutando una labor normal y permanente. Este contrato es el que otorga mayor estabilidad en el empleo y es el que reconoce más beneficios al empleado (Participación en las Utilidades de la Empresa, derecho a Vacaciones y a un salario de Navidad de *pleno derecho* sin ningún tipo de condiciones).

La Ley de Seguridad Social (No. 87-01 del 2001) reconoce la existencia de contratos y relaciones “atípicas” bajo la denominación de “trabajadores por cuenta propia”. Entre estos figuran los “profesionales y técnicos independientes” y los denominados “trabajadores por cuenta propia con ingresos promedio, iguales o superiores a un salario mínimo nacional” (Literal C del Art. 7 de Ley 87-

01). En este grupo figuran desde profesionales como abogados, ingenieros, arquitectos, agrónomos, etc. hasta técnicos en plomería, electricistas, maestros de construcción de obras civiles, etc.

1.2. - ¿Qué formas de contratos de trabajo “atípicos” están previstos en la legislación?

En el punto anterior No. 1.1 hemos enunciado los distintos contratos de trabajo “atípicos” previstos tanto en el CT como en la Ley de Seguridad Social.

- El *contrato de trabajo para obra o servicio determinado* se utiliza frecuentemente en el área de la construcción de inmuebles, viviendas y edificios (obreros albañiles, pone blocks, varilleros, etc.), pero también son frecuentes en el sector agrícola (recolección de frutas y café, corte de caña de azúcar, etc.). En principio, estos contratos terminan sin responsabilidad a cargo del empleador, es decir, sin obligación de pagar prestaciones laborales. Igualmente, en estos tipos de contratos no hay derecho a Participación en las Utilidades de la Empresa y solo hay derecho a vacaciones si el contrato se prolonga por más de un año.
- El *contrato de trabajo de temporada anual* abunda en el sector turístico al ritmo de las temporadas “alta” y “baja” de afluencia de turistas, pero también abunda en el sector agrícola según las épocas anuales de cosecha o recolección de frutas. Este tipo de contratos está supuesto a durar menos de 4 meses. Si se prolonga más allá de ese tiempo la ley impone al empleador la

obligación de pagar una denominada “asistencia económica” que es mucho más baja que la indemnización por ruptura de contrato prevista en el contrato de trabajo por tiempo indefinido.

- El *contrato de trabajo estacional de la industria azucarera*, como su nombre lo indica se limita al sector de la producción de azúcar, específicamente de la caña de azúcar. Es un contrato *suis generis* que solo se ejecuta durante una parte del año (digamos 4 ó 6 meses) y que se reanuda nuevamente al año siguiente durante el período de cosecha de la caña. Al terminar el contrato, el empleador está obligado a pagar indemnización por ruptura al igual que si se tratase de un contrato de trabajo para obra o servicio determinado, con la particularidad de que en el cálculo de esa indemnización se deben tomar en cuenta todos los años (o temporadas de cosecha) en que el obrero participó.
- Los *contratos de trabajo por cierto tiempo* están previstos en los Arts. 32 y 33 del CT y pueden convenirse según las situaciones especificadas en esos artículos del CT: Una necesidad temporal de intensificar la producción, la sustitución de una mujer en descanso pre y post natal. Estos contratos están supuestos a no extenderse más allá de 3 meses. Si se prolongan más allá de ese tiempo, el empleador deberá pagar una indemnización por ruptura ligeramente inferior a la indemnización por ruptura del contrato de trabajo por tiempo indefinido.

1.3.- ¿Otras fuentes extralegales o sublegales regulan los contratos “atípicos”?

En la sociedad dominicana hay una cantidad indeterminada de prestación de servicios realizada por profesionales, técnicos altamente calificados e incluso obreros desempleados cuyas actividades se ejecutan según lo convenido contractualmente. Si trata de servicios sujetos a la libre “oferta y demanda”. Esa informalidad de contratación permite abaratar los costos al que se beneficia del servicio prestado debido a que permite una evasión de la responsabilidad frente al Sistema de Seguridad Social lo mismo que una evasión fiscal para el que presta el servicio.

Con la nueva Ley de Seguridad Social establecida a partir del 2001 se pretende “atrapar” a ese tipo de contratos “atípicos” creándose los denominados “régimen contributivo-subsidiado” y “régimen subsidiado”. Bajo estos regímenes de financiamiento de Seguridad Social dichos profesionales, técnicos y trabajadores por cuenta propia podrían afiliarse al Sistema de Seguridad Social recibiendo un subsidio parcial o total del Estado.

1.4. -¿La contratación colectiva puede autorizar la celebración de contratos de trabajo diferentes a los previstos por la legislación?

No, las modalidades de contrato de trabajo que pueden existir son solo aquellas que están previstas en la Ley. Cualquier contratación individual pactada en un Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo debe encajar necesariamente en una o varias de las modalidades de contrato, sean los contratos previstos en el CT o en la Ley de Seguridad Social, o sean en su defecto los previstos en el Código Civil o en el Código de Comercio.

1.5. - ¿Les es reconocido a los trabajadores atípicos el derecho de libertad sindical?

Sí, este tipo de trabajadores se beneficia del derecho de libertad sindical. Ahora bien, lo habitual es que quienes ejerzan el derecho a la libertad sindical sean los empleados fijos o sujetos a contratos por tiempo indefinido.

En lo que respecta a los profesionales, técnicos y trabajadores por cuenta propia la ley no los reconoce como sujetos de un contrato de trabajo, sino como prestadores de servicios independientes. Por esta razón, a este tipo de personas no se le reconoce el derecho de libertad sindical.

1.6.- ¿Cómo es el tipo de organización sindical o de asociaciones en las cuales se organizan?

La organización sindical de personas sujetas a contratos de trabajo para obra o servicio determinado y de personas sujetas a contratos de temporada anual o por cierto tiempo no difiere de la organización sindical tenida por los trabajadores amparados bajo contratos de trabajo por tiempo indefinido.

En lo que respecta a los profesionales y técnicos independientes éstos suelen organizarse bajo asociaciones “sin fines de lucro” y otras veces logran obtener una ley de colegiación que los aglutina y organiza con el fin de defender sus intereses comunes.

Por otro lado, existen en la República Dominicana los denominados “sindicato de chóferes” quienes, sin estar sujetos a contratos de trabajo, crean asociaciones que ellos autodenominan “sindicatos”. Estas organizaciones poseen bastante poder económico y fáctico, y en base a ello pueden

controlar rutas geográficas de transporte, ejercer huelgas y paralizar actividades.

1.7. - ¿Existen relaciones de cooperación o colaboración con los sindicatos o gremios profesionales?

Sí, existe una relación y cooperación con estos sindicatos, la cual se manifiesta como sigue:

- Si se trata de sindicatos de empresa, tal como aquellos formados en el seno de una gran construcción de obra civil (una presa hidroeléctrica, la construcción de una carretera, etc.), la relación es típicamente obrero-patronal, o sea limitada a una cooperación y negociación en el seno de la empresa.
- En lo que respecta a los “sindicatos” de transporte y a las asociaciones y gremios de profesionales y técnicos, el Estado, a través de distintas instituciones, suele sostener contactos de cooperación y entendimiento. Así por ejemplo, cuando un sindicato de chóferes de derivados del petróleo paralizan una actividad comercial, suele intervenir la Secretaría de Estado de Industria y Comercio. Cuando se ha pretendido fijar parámetros para la contribución de Seguridad Social de un determinado sector profesional, el Consejo Nacional de Seguridad Social y organismos independientes han sostenido intercambios con los gremios de lugar.

1.8.- ¿Se plantean las organizaciones sindicales la defensa de los trabajadores atípicos, hay declaraciones o propuestas en este aspecto?

Las organizaciones sindicales procuran la defensa de los intereses comunes de un grupo de trabajadores ligados a una empresa o ligados a un oficio. Estas organizaciones no distinguen si la persona está contratada de manera formal o de manera atípica. El criterio es el siguiente: Si la persona trabaja en o para una empresa, de manera más o menos regular, suele incluirse como parte del personal “defendido” o representado. Igualmente sucede con la intervención de una organización sindical a nivel de oficio o rama de actividad.

2. ALGUNOS MODELOS DE SITUACIONES

2.1. ¿Contiene la legislación laboral y de seguridad social regulaciones sobre el trabajo autónomo, para-subordinado, de profesionales liberales y a domicilio?

El CT no contiene una regulación ni para autónomos ni para subcontratados ni tampoco para profesionales liberales. Ahora bien, el CT si contiene protección para trabajadores a domicilio, siempre que esa labor prestada desde el domicilio sea prestada bajo subordinación.

En cambio, la Ley de Seguridad Social si regula expresamente el trabajo autónomo y de profesionales liberales. Si bien es cierto que la ley es nueva (del año 2001) y por tanto solo ha entrado en vigor en lo que respecta a personas sujetas a contratos de trabajo, no es menos cierto que esa ley contempla para el futuro (futuro hasta ahora impreciso, pudiendo ser el próximo año, como también pudiendo ser 5 ó 10

años) un régimen de financiamiento de cotizaciones para profesionales liberales y trabajadores autónomos.

2.2.- ¿La celebración de contratos a término, cierto o incierto, y a jornada parcial, debe obedecer a causas establecidas por la ley? Establece la legislación la presunción del contrato por tiempo indeterminado?

Sí, la celebración de los contratos a término o “atípicos” deben necesariamente obedecer a las causas establecidas y autorizadas por la ley. El CT establece una presunción del contrato de trabajo por tiempo indefinido.

2.3. - ¿La contratación colectiva ampara a los trabajadores contratados a término, a jornada parcial, a los trabajadores a domicilio, a los para-subordinados y a otros tipos de trabajos atípicos?

La tendencia en una negociación colectiva es a proteger a los empleados sujetos a contratos de trabajo por tiempo indefinido. De todos modos, si existe un renglón de la producción de una empresa que resulta importante y que contiene una gran cantidad de obreros, la organización sindical que negocia tiende a incluirlos en los beneficios del convenio colectivo. Igualmente, cuando se trata de una negociación colectiva en una gran obra civil de construcción, tal como una carretera o una presa hidroeléctrica, la gran mayoría de los obreros están, en teoría, sujetos a contratos de trabajo para obra o servicio determinado, por lo que suelen quedar amparados por el convenio colectivo.

2.4.- ¿La protección que brinda la contratación colectiva a estos tipos de trabajo es parcial o en los mismos términos que a los trabajadores contratados por tiempo indeterminado?

La mayoría de las veces el beneficio es el mismo. Ahora bien, también ocurre que, dada la naturaleza de algunas determinadas labores, se hagan diferencias en los beneficios respecto al personal administrativo y al personal de producción. En este último grupo de personal suelen existir contratos para obra o servicio determinado, que en la práctica se convierten en contratos por tiempo indefinido en aplicación de un texto legal (Art. 31 del CT) según el cual la sucesión de contratos para obra o servicio determinado, si no median 60 días de inactividad entre ambos contratos, la relación laboral se convierte en un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

2.5.- ¿Está permitida la subcontratación a través de empresas de trabajo temporal, o de otros intermediarios?

Sí, está permitida. No está tan sobrerregulada como ocurre en varios países de Europa, sino que hay una libertad de contratación, de subcontratación y de intermediación.

En casi todos los sectores de la economía subsiste tanto la subcontratación como la intermediación. Se observa así que un ingeniero constructor suele contratar a un electricista encargado de toda la instalación eléctrica de varios edificios; a su vez este último subcontrata obreros que laborarán en la obra ejecutando lo requerido por el ingeniero civil. De otra parte, existe la intermediación en el área de

vigilantes privados, de tal suerte que una empresa funge como empleador de una serie de vigilantes quienes prestan el servicio de vigilancia en negocios y en casas de familia. Estos últimos son clientes de la compañía de vigilantes y no empleadores de los vigilantes.

2.6.- ¿Existen en el sector público, reconocidos por el derecho o en la práctica, casos de trabajo atípico?

Sí, en el sector público también existe la contratación atípica, con la agravante de que se encuentran mucho más desprotegidos que en el sector privado. La Ley de Carrera Civil y Administrativa que regula la contratación en el sector público, excluye a los trabajadores atípicos de los beneficios ordinarios para empleados públicos y crea expresamente una lista de exclusión.

3. ATIPICIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

3.1.- ¿Reconoce la ley el derecho a la seguridad social de los trabajadores que prestan servicios en ejecución de contratos atípicos?

Sí, la ley reconoce el derecho a la Seguridad Social tanto de los contratos “atípicos” que figuran en el CT, como también el de los profesionales liberales, técnicos y trabajadores por cuenta propia.

Actualmente, la diferencia radica en que los primeros se encuentran bajo el régimen de financiamiento de cotizaciones de Seguridad Social denominado “régimen contributivo”, que

ya ha entrado en vigor desde junio del 2003, mientras que los segundos se encuentran bajo el denominado “régimen contributivo-subsidiado”, el cual depende de un subsidio a cargo del Estado, por lo que no ha podido entrar en vigor, y no se tiene una fecha prevista para su entrada en vigor

3.2.- ¿Qué requisitos deben cumplirse para la afiliación a la seguridad social de estos trabajadores?

Los requisitos que deben cumplir los trabajadores “atípicos” para afiliarse a la Seguridad Social son los mismos requisitos que se requieren para los empleados fijos o sujetos a contratos por tiempo indefinido.

Desde que una persona es contratada, tiene la obligación de comunicarle a su empleador, dentro de 30 días, cual es la administradora de fondos de pensiones (AFP) que ha elegido para que administre sus fondos de pensión. Si no lo hace, entonces el empleador deberá afiliarlo a la AFP en donde figuren los restantes empleados de la empresa. Igualmente, la empresa tiene la obligación de retener el monto de las cotizaciones y pagarlas mensualmente a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).

Es importante hacer notar que la Ley de Seguridad Social apenas tiene 3 años de implementación y todavía existe mucho desconocimiento en su aplicación. Por esto, muchas empresas se están limitando a afiliarse tan solo a los empleados fijos, olvidándose de los trabajadores “atípicos”. Algunas empresas lo hacen por “desconocimiento”, otras lo hacen en franca violación a la ley.

Por último, y en lo que respecta a los profesionales liberales, técnicos y trabajadores

por cuenta propia ya hemos dicho precedentemente que se encuentra sometidos a un régimen de financiamiento distinto, denominado “régimen contributivo-subsidiado”, y que por razones políticas o coyunturales de gestión en el Sistema de Seguridad Social, todavía no están cotizando.

3.3.- ¿Existen diferencias en materia de protección o cobertura de la seguridad social, en relación con el régimen general?

No, no existen diferencias en lo que respecta a los empleados fijos y a los trabajadores “atípicos”. La Ley de Seguridad Social prevé una protección idéntica para ambos.

En cambio, en lo que respecta a los profesionales independientes, técnicos y trabajadores por cuenta propia, la ley prevé un régimen de financiamiento distinto que incluirá un subsidio por parte del Estado, quien hará las veces de “empleador”. La puesta en vigor de esta protección, su cobertura y su financiamiento, está todavía en una fase de discusión ante los organismos gestores del Sistema de Seguridad Social.

Respecto a esto último es oportuno aclarar que la Ley de Seguridad Social dominicana es una ley de “ejecución gradual” y por tanto basada en el denominado *Principio de la Gradualidad* según el cual “*la Seguridad Social se desarrolla en forma progresiva y constante con el objeto de amparar a toda la población, mediante la prestación de servicios de calidad oportunos y satisfactorios*”. Esa gradualidad de la puesta en marcha del Sistema prevé períodos de hasta 10 años todo según otro principio del Sistema denominado *Principio del Equilibrio Financiero*, el cual procura que el

sistema se va implementando en la medida en que sea sostenible, es decir en la medida en que cada prestación garantizada por el sistema contenga un financiamiento que lo soporte.

3.4.- ¿A qué tipo de prestaciones asegurativas tienen derecho?

Tienen derecho a una pensión luego de 360 meses de cotización y 60 años de edad. Esa pensión puede ser tomada bajo una de dos modalidades: Pensión vitalicia o retiro programado. Esa pensión de vejez tiene como complemento una pensión de discapacidad y una pensión de sobrevivencia. Todo esto debe ser asegurado por una AFP quien administra una cuenta de capitalización individual propiedad del asegurado, y quien a su vez subcontrata una póliza de vida a través de una compañía de seguros

En materia de accidentes de trabajo existe un Seguro de Riesgos Laborales el cual se encuentra en manos de una entidad estatal (que algunos autores consideran mixta) denominada ARL Salud Segura. Este seguro garantiza unas indemnizaciones e incluso pensión por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En lo que respecta a salud, la ley prevé un denominado Seguro Familiar de Salud el cual todavía no ha entrado en vigor debido a una polémica existente entre, de un lado, el Estado y sus instituciones encargadas de la Seguridad Social, quienes pretenden su puesta en vigor lo antes posible, y de otro lado, los administradores de riesgos de salud (ARS) y el Colegio Médico, quienes objetan los costos y beneficios del referido seguro de salud.

3.5.- ¿Cuál es la duración de dichas prestaciones y existen diferencias en

este aspecto en relación con el régimen general?

Tal y como hemos dicho antes, no existen diferencias de beneficios entre los empleados fijos o permanentes y los trabajadores “atípicos”.

3.6.- ¿Qué mecanismo se aplica para el ajuste de las prestaciones económicas?

Las prestaciones relativas a pensiones por vejez o por discapacidad se benefician de una indexación o actualización conforme al Índice de Precios al Consumidor (IPC) fijado por el Banco Central anualmente. En cuanto a los costos y financiamientos de las prestaciones de salud, éstas están sujetas a revisiones periódicas entre las autoridades rectoras y las entidades prestadoras de servicios.

3.7.- ¿Que tipo de cotizaciones hay en los diferentes modelos de trabajo atípico, cuales sus diferencias con el régimen general y cual es el sistema de liquidación y recaudación?

Las cotizaciones del Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia ascienden a un 10% del salario del trabajador, y su distribución es como sigue: 8% destinado a la cuenta personal del trabajador que servirá para su pensión de vejez; 1% para el Seguro de Vida; 0.4% para el denominado Fondo de Solidaridad Social, previsto para complementar las cuentas individuales que no tengan suficiente dinero para solventar una pensión de vejez; 0.5% como pago de una comisión en beneficio de la AFP que administra los fondos de pensiones; y 0.1% para financiar las operaciones de la Superintendencia de Pensiones.

En este seguro el 2.88% lo cubre el trabajador mientras que el 7.12% lo cubre el empleador.

Por otro lado, las cotizaciones del Seguro Familiar de Salud ascienden también a un 10% del salario cotizante que se distribuye como sigue: 9.43% para el cuidado de salud de las personas; 0.10% para cubrir los costos de Estancias Infantiles; 0.4% destinado al pago de subsidios y 0.07% para las operaciones de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.

En este seguro de salud 3% corre por cuenta del trabajador y 7% a cargo de la empresa.

Por último, el Seguro de Riesgos Laborales es financiado por completo a cargo del empleador y asciende al 1.15% del salario cotizante y adicionalmente un 0.05% para cubrir las operaciones de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.

3.8.- ¿Qué posibilidad de permanencia en el tiempo tienen los programas previsionales para los trabajadores atípicos?

Los programas previsionales tanto para los empleados fijos como para los trabajadores atípicos tienen un carácter permanente y de por vida. Incluso, cuando entra en vigor el programa previsional de los profesionales, técnicos y trabajadores independientes éstos también tendrán carácter permanente.

3.9.- ¿Qué limitaciones han sido observadas en cuanto a la protección de estos trabajadores?

No se ha observado ninguna limitación en particular por las siguientes razones: 1)

Primero el sistema previsional solo tiene 3 años de aplicación; y, 2) la parte de salud que es la que más pronto revela deficiencias, todavía no ha entrado en vigor por las razones expuestas.

3.10.- ¿Se han registrado cambios recientes en el régimen legal o de cualquier fuente que les es aplicable?

La última reforma laboral de importancia se realizó en el año 1992 al promulgarse lo que se denominó el “nuevo Código de Trabajo”. Durante la década de los '90 se han hecho dos o tres reformas sobre las vacaciones y el salario de Navidad.

En lo que respecta a la Seguridad Social, la Ley 87-01 fue promulgada en mayo del 2001 y la puesta en vigor de la parte previsional inició en junio del 2003 mientras que la parte relativa a accidentes de trabajo en marzo del 2004. La parte de salud está pendiente todavía.

3.11.- ¿Existen regímenes no previsionales, de carácter asistencial, que se apliquen a los trabajadores atípicos y de ser así, cuál es su vinculación con el régimen general?

Sí, la ley prevé un régimen de financiamiento de las cotizaciones de Seguridad Social denominado “régimen subsidiado”, el cual “protegerá a los trabajadores por cuenta propia con ingresos inestables e inferiores al salario mínimo nacional, así como a los desempleados, discapacitados e indigentes, financiado fundamentalmente por el Estado dominicano” (Literal B del Art. 7 de Ley 87-01).

Este régimen subsidiado todavía no ha entrado en vigor en toda su plenitud, aunque se han

hecho ensayos regionales y sectoriales. Su aplicación forma parte de la gradualidad con que está previsto que se aplique la Ley de Seguridad Social