

MÉTODOS DE CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA HAITIANA

Olaya Dotel*

Resumen

El artículo estudia los métodos de contratación de haitianos en República Dominicana, así como las ventajas y desventajas, que conlleva para los propios haitianos, cada modo de contratación. El artículo muestra también cómo el empresariado dominicano aprovecha la mano de obra haitiana.

Abstract

The article studies the different methods used to contract Haitian workers, and discusses the advantages and disadvantages for the Haitian workers of each method. It also shows how the Dominican economy profits from the Haitian labor force.

Uno de los componentes más delicados de las relaciones entre República Dominicana y Haití es el migratorio. Una migración significativa de haitianos hacia Rep. Dom., en su mayoría de ma-

* Polítóloga, investigadora del Centro de Estudios Sociales P. Juan Montalvo, s.j.

ESTUDIOS SOCIALES 129

nera ilegal y sin documentos de identidad, ha sido fuente de riqueza para los traficantes de ilegales y argumento permanente de manipulación política para un sector de la sociedad dominicana.

Uno de los componentes más importantes de este tema es la inserción laboral de los inmigrantes haitianos y el manejo utilitario que se le ha dado, tanto por ambos gobiernos como por el empresariado dominicano. La fórmula utilizada ha sido la siguiente: migración ilegal es igual a mano de obra barata con el consecuente beneficio tanto para el empleador como para el que trafica la mano de obra.

En un estudio realizado por el Centro de Estudios Sociales Padre Juan Montalvo, s.j. revisamos la efectividad de esta fórmula, es decir, examinamos desde el punto de vista del contratante los beneficios y perjuicios percibidos y desde el punto de vista del inmigrante que las consecuencias que tiene. Para esto nos concentramos en los métodos utilizados para la contratación de mano de obra inmigrante, en dos sectores de la economía dominicana, el sector agrícola y el sector de la construcción.

Las razones para la elección de estos dos sectores fueron: 1ro. el aporte de ambos a la economía nacional (durante el año 2000 ambos sumaron un aporte al PIB dominicano de un 24.4%); 2do. el progresivo incremento de mano de obra haitiana experimentado en ambos sectores durante los últimos 5 años.

Importantes empresarios de la industria de la construcción—como es el caso del Ing. Diandino Peña, empresario y exsecretario de Obras Públicas— declararon en una ocasión que si repatriaban a todos los haitianos que estaban laborando en la industria de la construcción, ésta sería seriamente afectada.

En la agricultura el nivel de dependencia de mano de obra haitiana es mucho mayor. Según la Federación Dominicana de Caficultores, FEDECARES, los productores de café que aún so-

MÉTODOS DE CONTRATACIÓN

breviven, dependen de la mano de obra barata que le ofrece la migración haitiana.

La técnica utilizada para recabar la información fue la de la entrevista apoyada en un cuestionario guía. En total se realizaron 80 entrevistas distribuidas de la siguiente manera:

- en el sector de la construcción se entrevistaron: 7 gerentes, 4 encargados de contratación y 28 trabajadores;
- en el sector agrícola: 7 gerentes, 4 encargados de contratación y 30 trabajadores.

Los lugares en que trabajamos son los siguientes:

- en el sector de la construcción: Santiago (3 constructoras) y Santo Domingo (4 constructoras);
- en el sector agrícola: Barahona –2 unidades productivas (UP)–, Mao (1 UP), Las Matas de Santa Cruz (1 UP), Jarambacoa (1 UP), El Cruce de Rincón (1 UP) y Hato Mayor (1 UP).

Es bueno señalar que una de las características del trabajo en ambos sectores es el de la temporalidad, ya que ambos por su naturaleza requieren de un número significativo de mano de obra temporal. Uno porque su producción es cíclica y otro porque su tarea se concluye en un tiempo relativamente corto a no ser menos que se trate de una obra de cierta envergadura como un puente.

ESTUDIOS SOCIALES 129

Métodos de contratación utilizados en el sector de la construcción

En este sector existen dos métodos de contratación predominantes, para señalarlos utilizaré los términos utilizados por las compañías constructoras. Los métodos son:

- a) Por la casa: en este caso el inmigrante es responsabilidad de la compañía.
- b) Por subcontratación: este método consiste en que la compañía subcontrata determinadas áreas de la obra (albañilería, carpintería, pintura, etc.), entonces el maestro contratado para dichas áreas lleva sus trabajadores.

Todas las compañías entrevistadas confirmaron utilizar el método de la subcontratación, algunas utilizaban los dos métodos mientras otras sólo subcontratan, de hecho el grueso de los trabajadores inmigrantes en las compañías entrevistadas están subcontratados, pues las compañías sólo contratan por la casa para trabajos de muy baja cualificación como recoger escombros, cargar blocks, etc.

Entre las características de la subcontratación tenemos la ausencia de contratos. Normalmente los maestros contratados por las compañías son personas que se manejan con un gran nivel de informalidad. El 75% de los trabajadores entrevistados dijeron no haber firmado contrato de trabajo frente a un 10.7% dijeron que sí, mientras el resto manifestaron no saber si tenían contrato de trabajo o no.

Otra característica es la ausencia de registro. Si bien todas las compañías dijeron tener listas con los nombres de sus trabajadores –tanto de los contratados como de los subcontratados– datos como edad, sexo, fecha de ingreso a la compañía, lugar de residencia, no son registrados por la compañía y mucho menos por el maestro contratante.

MÉTODOS DE CONTRATACIÓN

Existe un acuerdo entre Haití y República Dominicana para la contratación temporal de mano de obra haitiana, el cual exige que el permiso sea tramitado por el empleador, pero sólo una de las empresas dijo gestionar el permiso de sus trabajadores inmigrantes ante la Dirección Nacional de Migración.

Beneficios y perjuicios de la subcontratación en el sector de la construcción

Cuestionadas las compañías constructoras sobre los beneficios de la subcontratación nos manifestaron lo siguiente:

- Ahorra prestaciones laborables pues los inmigrantes no son empleados de la constructora sino del maestro que hace las veces de contratista.
- Reduce la presión laboral: los conflictos, trámites de pago, etc. deben ser gestionados por el maestro.
- Facilita el control del personal al ingeniero encargado de la obra pues sólo tiene que negociar con el maestro.
- El ingeniero no tiene que buscar el grueso del personal.
- La responsabilidad del rendimiento recae en el maestro.

Los perjuicios que resultan a las compañías constructoras de esta forma de contratación son:

- La falta de control sobre las habilidades técnicas de los trabajadores.
- La inestabilidad de los trabajadores subcontratados.

El 31.8% de los trabajadores entrevistados en el sector de la construcción no tenían ningún tipo de autorización para trabajar en la República Dominicana –ya sea, visa de trabajo o permiso de trabajo–, por lo que se entiende que la mayoría de los con-

ESTUDIOS SOCIALES 129

tratistas plantearan a las repatriaciones como un problema. Pero no sólo las repatriaciones influyen en la inestabilidad del trabajador, también la falta de contrato que exige de compromiso, no sólo al empleador con el trabajador, sino también este último con el primero, que al recibir una oferta mejor no duda en marcharse pues no tiene compromiso que lo ate.

Todos los ingenieros encargados de obra consideraron como un problema grave la baja calificación de los trabajadores inmigrantes. De hecho cuando se les planteó la pregunta *¿qué cosas puede hacer el gobierno dominicano para mejorar los términos de contratación de la mano de obra haitiana?*—hubo tres respuestas que iban en la línea de la capacitación del trabajador. Dos ingenieros encargados de obra plantearon la certificación y capacitación de los trabajadores inmigrantes que se dedican a la construcción, a través de instituciones como INFOTEP y un tercero propuso fomentar la formación de trabajadores haitianos en Haití.

Como podemos apreciar el sector de la construcción está metido en un círculo vicioso, por un lado obtiene trabajadores a bajo costo pero sin control de la calificación ni de la permanencia de éstos, todo esto en detrimento, no sólo del precio final de la obra sino también de la calidad. De hecho la compañía constructora con mayor cantidad de trabajadores inmigrantes dotados de permisos de trabajo se dedicaba a la construcción de apartamentos de lujo y tenían que responder a exigentes estándares de calidad.

Beneficios y perjuicios de la subcontratación para el trabajador inmigrante

El principal beneficio de la subcontratación es que el nivel de informalidad en que se realiza le facilita al inmigrante la obtención de trabajo en el sector de la construcción, ya que, no tiene necesidad de presentar documento de identidad, permiso para

MÉTODOS DE CONTRATACIÓN

trabajar en el país, referencia o someterse a alguna prueba de calidad.

Pero todas estas facilidades tienen precio y en el caso de los trabajadores inmigrantes entrevistados son los siguientes:

- El 46.6% de los trabajadores inmigrantes entrevistados realizan jornadas diarias de trabajo entre 9 y 10 horas y a ninguno de los entrevistados se le provee de agua potable durante sus horas de trabajo.
- La falta de registro tiene un fuerte impacto negativo sobre el trabajador inmigrante en estado de ilegalidad, ya que el dicho registro podría constituir una de las pruebas a presentar, bien sea, para la regularización del status migratorio del trabajador o en caso de una amnistía migratoria.
- Sólo 8 de los 28 trabajadores entrevistados realizan trabajos de cierta cualificación (dos carpinteros, dos ebanistas, un plomero, un envarillador, un terminador y un supervisor), lo que indica la concentración de los trabajadores en las labores menos calificadas y, por lo tanto, de más bajos ingresos.

Métodos de contratación utilizados en el sector agrícola

De las 7 empresas agrícolas entrevistadas sólo una declaró que utiliza los servicios de un buscón para contactar nuevos trabajadores. Por otra parte sólo el 6.6% de los trabajadores entrevistados dijeron haber sido contactados por sus patronos o por algún superior: lo que confirma el testimonio de las empresas.

Respecto a la firma de contratos de trabajo sólo dos afirmaron que sus trabajadores inmigrantes firmaban contrato de trabajo. Frente a la misma interrogante el 63% de los trabajadores entrevistados declararon no haber firmado contrato de trabajo, un 34% manifestó no saber si tenía contrato y sólo un 3% dijo que sí tenía.

ESTUDIOS SOCIALES 129

Si bien en dos de las empresas entrevistadas había contradicciones entre la gerencia y los encargados de contratación sobre la participación de la empresa en la gestión del permiso de trabajo ante la Dirección Nacional de Migración, la tendencia es bastante clara: pues de las 5 empresas restantes, cuatro reconocieron que no intervienen en la gestión de permisos de trabajo y sólo una afirmó que sí realiza las gestiones del permiso. Al indagar sobre el status migratorio de los trabajadores entrevistados encontramos que el 55% de éstos no tenían permiso para trabajar en la República Dominicana.

Sobre los registros encontramos que de las 8 empresas agrícolas entrevistadas 7 toman los nombres de los trabajadores y sólo una registra además del nombre datos como edad, sexo, fecha de ingreso, dirección, etc.

Beneficios y perjuicios del método de contratación utilizado en el sector agrícola

Existe una serie de variables que benefician al empresario agrícola y que son de carácter geográfico y cultural. Como vimos anteriormente muchos empresarios no tienen la necesidad de contratar buscones para hacerse de nuevos trabajadores inmigrantes y esto se debe a:

- 1ro. La cercanía de algunas unidades de producción con la frontera, como sería el caso de Barahona donde existe una importante producción agrícola.
- 2do. Muchos trabajadores se especializan en cierto tipo de producción llegando a dominar información clave como los lugares y las épocas donde hay producción y por lo tanto trabajo.

A todo esto debemos agregar que existe un número importante de trabajadores inmigrantes disponibles.

Cuando se les preguntó a los empresarios agrícolas sobre los beneficios que les aporta el método de contratación utilizado dos de ellos contestaron que un nivel aceptable de producción y el resto dijo que ninguno. Al indagar sobre los perjuicios del método de contratación respondieron lo siguiente:

- 1ro. Inestabilidad del trabajador.
- 2do. Mala calidad del trabajo.
- 3ro. Presión constante de Migración y de los militares.
- 4to. Falta de capacitación en los trabajadores

Problemas como la presión de la Dirección General de Migración y los militares y las repatriaciones son consecuencia del estado de ilegalidad en que se encuentran muchos de los trabajadores haitianos del sector agrícola, la misma ilegalidad que propicia el abaratamiento de los salarios de los inmigrantes al igual que su inestabilidad.

Otro de los problemas muy relacionados con los anteriores es la falta de calificación, que genera la mala calidad del trabajo.

Beneficios y perjuicios del método de contratación utilizado para el trabajador inmigrante del sector agrícola

La ventaja que ofrece al trabajador inmigrante esta forma de contratación es fundamentalmente la adquisición de un trabajo con relativa facilidad, sin que se le requiera documentos de identidad y permiso para laborar en la República Dominicana.

Para presentar las desventajas quisiera retomar las palabras de un inmigrante al que entrevisté. Este me decía que pronto se iría de ahí porque esa no era vida: *"voy pa' San Francisco de Macorís, allí es bonito y voy a trabajar limpio, además yo estudié"*. El inmigrante haitiano que viene a trabajar a la República Domi-

ESTUDIOS SOCIALES 129

nicana en condiciones de ilegalidad se debate entre la necesidad de sobrevivir y ayudar a su familia y sus aspiraciones por una mejor calidad de vida. ¿Es esto posible con los actuales métodos de contratación?

En torno a las condiciones laborales de los trabajadores entrevistados veíamos lo siguiente:

- 1ro. El 60% de los entrevistados trabajan entre 9 y 12 horas, nunca menos.
- 2do. Ninguno de los trabajadores recibe agua potable durante la jornada de trabajo.

Cuando se les preguntó si recibían el mismo salario que los trabajadores dominicanos el 76% contestó que sí. Entonces: ¿no hay diferencia de salarios entre los trabajadores dominicanos y haitianos? La respuesta está en el tipo de trabajo que realizan ambos. La baja calificación los concentra en las labores de menor remuneración; aquí la situación de ilegalidad opera como un contenedor que impide la mejora de la calificación y con ésta el ascenso en la cadena productiva.

Sólo encontramos una empresa agrícola donde inmigrantes haitianos realizaban labores más técnicas, como el manejo de ciertos equipos y ocupaban puestos de mando a nivel medio. Esta empresa intervenía en la gestión de los permisos de trabajo lo que se traducía en la legalidad de sus trabajadores y por ende en su mayor estabilidad. Esta situación posibilitó la capacitación de los trabajadores inmigrantes y el ascenso a puestos más técnicos y por ende a mejores salarios.

Este estudio proporciona algunas respuestas, pero también genera muchas más interrogantes. La principal respuesta gira en torno a la conveniencia de la fórmula *"migración ilegal igual a mano de obra barata"*. Como hemos podido apreciar lo que el empresariado dominicano se ahorra en salarios y prestaciones laborales se va diluyendo en la calidad del producto final.

MÉTODOS DE CONTRATACIÓN

Por otro lado si bien esta forma de contratación le facilita al trabajador la obtención de un empleo, también lo condena a salarios de miseria, malas condiciones laborales y elimina toda posibilidad de crecimiento laboral.

Este escenario nos lleva a formular las siguientes preguntas:

- ¿Es la explotación del trabajador la única opción que garantice el crecimiento al sector construcción y agrícola?
- ¿Cuál es el futuro del trabajador de nacionalidad haitiana en la República Dominicana?
- ¿Qué actores son los que deben decidir?
- ¿Cuáles obstáculos hay que superar?

Nosotros de ninguna manera daremos las respuestas a estas interrogantes pero si recordamos algunos elementos que fueron presentados por los empresarios entrevistados tanto del sector de la construcción como del sector agrícola.

Todos los empresarios entrevistados señalaron la importancia del trabajador haitiano debido a que los dominicanos habían abandonado ciertas labores agrícolas y de la construcción, pero que era vital mejorar la formación del trabajador. En esta línea formularon las siguientes propuestas:

- Definir una política migratoria con balance en la economía.
- Fomentar la formación de trabajadores haitianos en Haití.
- Certificar y capacitar a los trabajadores inmigrantes que se dedican a la construcción a través de instituciones como INFOTEP.
- Permitir a los trabajadores temporeros estudiar en la República Dominicana.

ESTUDIOS SOCIALES 129

Para esto se deberían realizar algunos acuerdos entre Haití y República Dominicana con el consenso previo del empresariado dominicano. Y nosotros agregaríamos otros actores como son las instituciones que por muchos años vienen trabajando con inmigrantes haitianos y que conocen las entrañas de la situación laboral de estos trabajadores.

Todo este proceso debe realizarse dejando de lado la visión del inmigrante de nacionalidad haitiana, como la de "*dos manos a bajo costo*", contemplando el ser humano que además del alimento busca mantener su dignidad.

