

“ENTRE LO REAL, LO ESTABLECIDO Y LO DESEABLE” ESTUDIO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS INMIGRANTES HAITIANOS QUE TRABAJAN EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN EN EL DISTRITO NACIONAL

Sonia Adames

Introducción

El Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes¹ en República Dominicana se ha centrado en la atender a la población migrante en las zonas urbanas, por considerar que en la actualidad la ciudad es el principal destino de los flujos migratorios haitianos en la actualidad. Esta investigación pone énfasis en analizar, a partir de datos concretos, las dimensiones más importantes de la migración de carácter urbano, como es el caso de las condiciones laborales de los migrantes que trabajan en el sector de la construcción en el Distrito Nacional.

Esta investigación se sitúa en el contexto de lo que se conoce como “la nueva inmigración haitiana”². A mediados de la década de los ochenta el fenómeno de la migración haitiana empieza a mostrar cambios significativos. Hasta entonces, la mano de obra haitiana en República Dominicana se focalizaba en el corte de la caña de azúcar, estaba más o menos regulada por acuerdos bilaterales entre los gobiernos de Haití y de República

1 En lo adelante SJRM

2 Rubén Silié, Carlos Segura y Carlos Dore. *La nueva inmigración haitiana*. FLACSO, Santo Domingo, 2002.

Dominicana, era de carácter rural y temporal, y la población que se iba quedando en el país estaba prácticamente confinada a vivir en los bateyes³.

Desde la década de los ochenta, la República Dominicana sufre cambios socioeconómicos y sociodemográficos significativos. El modelo económico de agroexportación fue desplazado por una economía de servicios, y la agricultura, incluyendo la producción cañera, fue desplazada a favor de una economía centrada en el turismo, las zonas francas y las remesas. Es así que “de una economía rural y agrícola, la República Dominicana pasó, en cuestión de unos pocos años, a una economía urbana y de servicios”⁴. Consecuentemente, los grupos humanos también se han ido desplazando hacia la ciudad.

La industria azucarera pasó a manos privadas y, el proceso de contratación de braceros haitianos para el corte de la caña, dejó de depender de los acuerdos entre los dos Estados. Los controles del proceso migratorio se fueron flexibilizando y el tránsito de haitianos hacia República Dominicana fue quedando en manos de buscones de uno y otro lado de la frontera, mientras que las autoridades dominicanas fueron descuidando el control de los procesos en relación a la magnitud del fenómeno⁵.

Como la producción de la caña de azúcar fue perdiendo atractivo ante otros énfasis de la economía más bien urbana, también la mano de obra se fue desplazando del corte de la caña a otros espacios de inserción laboral. En la zona rural, la mano

3 El estudio de Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y la Organización Internacional de las Migraciones (en lo adelante FLACSO-OIM, 2004), pág. 12 define el tipo de migración haitiana anterior de la siguiente manera: “En el pasado siglo se consolidó una inmigración temporal de carácter estacional, basada en una contratación colectiva, con un número acordado anualmente por los dos gobiernos, reclutada en Haití mediante mecanismos muchas veces coercitivos que dirigían al cortador de caña directamente hacia los centros de trabajo”.

4 Cf. Bernardo Vega, “La nueva migración haitiana”, “El Caribe” 26/9/2005, pág. 21. El mismo tema es abordado en el panel sobre las relaciones dominico-haitianas, un análisis de la perspectiva actual desde un enfoque histórico. La ponencia de Bernardo Vega se tituló: “Enfoque histórico-económico de las relaciones dominico-haitianas”.

5 Cf. Vega, Bernardo. 2006. “Enfoque histórico-económico de las relaciones dominico-haitianas”. Panel en el Seminario sobre Migración en Rep. Dominicana: articulando la sociedad civil para una efectiva respuesta al fenómeno. Manresa Loyola. 16 y 17 de febrero del 2006.

de obra se insertó en otros sectores agrícolas como la producción de café, arroz, tomate, etc.; mientras que en la zona urbana se fue insertando en diversos sectores, tales como la construcción, el comercio informal, el sector turismo, etc.

Como resultado de tal situación, la migración haitiana en la República Dominicana ha dado un giro muy diferente de lo que había sido a lo largo del siglo pasado. Se han diversificado los lugares de procedencia de Haití y los de inserción en República Dominicana. Se constatan mayores niveles de escolarización y más presencia en la ciudad. Por el hecho de no estar regulada por acuerdos migratorios que implican la repatriación después de las zafras, la población haitiana en República Dominicana en las últimas tres décadas tiende a tener mayor estabilidad en el país y mayores niveles de integración social; también tiende al incremento de la población femenina. Esto solamente para mencionar algunas características comparativas de esta “nueva inmigración haitiana”.

Estos cambios acelerados que ha asumido la migración haitiana hacia la República Dominicana no se han correspondido con las transformaciones necesarias de las políticas migratorias para responder a la realidad actual. Tampoco la sociedad dominicana ha asimilado el fenómeno, por lo que las relaciones entre haitianos y dominicanos son muchas veces traumáticas, constituyéndose en preocupación el rechazo y la discriminación por cuestiones de origen nacional. Sin embargo, es una realidad que la mano de obra haitiana se torna cada vez más importante para los sectores productivos del país y que, debido a las condiciones socioeconómicas y políticas de Haití, la migración haitiana hacia la República Dominicana es y seguirá siendo una realidad.

A pesar de la magnitud de la situación, la política migratoria del Estado no es coherente ante el caso haitiano. Por un lado no se regula el tráfico de haitianos hacia la República Dominicana y, por otro lado, las autoridades migratorias se hacen ciegas ante la contratación de haitianos sin documentación, por parte de las empresas privadas.

Esta situación conlleva a que los trabajadores haitianos en República Dominicana sean a la vez “jornaleros, ilegales y deportados”⁶, lo cual da un marco significativo de vulnerabilidad de esta población; convierte a los inmigrantes haitianos en “el chivo expiatorio”, en “la cuerda débil” que se rompe cada vez que en el país hay problemas relacionados con la caótica situación legal de la inmigración y el empleo de la mano de obra haitiana. Focalizar en el rostro del inmigrante haitiano esta situación de irregularidad es ocultar los sectores que obtienen los sustanciosos beneficios y que se mantienen pescando en río revuelto. Se trata de los empresarios agrícolas, de la construcción y de servicios, a quienes conviene esta mano de obra barata y de fácil explotación.

Llama la atención que en los artículos de la prensa entre los años 2005-2007, los sectores que empiezan a expresar preocupación ante situaciones de fuertes movimientos de desplazamiento de los haitianos hacia Haití, -sea por métodos de repatriación o por represalias de la población dominicana- sean los grandes productores agrícolas y los empresarios de la construcción.

Estamos de acuerdo con Wilfredo Lozano cuando plantea que es necesario cambiar el enfoque incoherente con relación al trabajador haitiano en el país:

Es necesario cambiar el enfoque del asunto en el que ha primado un punto de vista que de un lado pondera las virtudes de la inmigración de braceros como necesarios y factor fundamental para el desarrollo de la economía dominicana en sus ejes dinámicos agrícolas y urbanos, mientras por otro lado señala los efectos perversos del ingreso indiscriminado de inmigrantes en condiciones de ilegalidad, efectos que se identifican desde una supuesta invasión silenciosa hasta señalar efectos más serios en el ejercicio de las políticas sociales, el desplazamiento laboral del mercado de trabajo y la presión a la baja de los salarios. (Lozano 2007)⁷

6 Hoy (1/10/2005).

7 Lozano, Wilfredo. 2007. *Nacionalidad, ciudadanía y reforma constitucional en la república dominicana de principios del siglo XXI*. Ponencia presentada en el desayuno organizado por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), el día 20 de marzo del 2007, en el Hotel V Centenario, en Santo Domingo, República Dominicana

Como la República Dominicana es el principal receptor de la migración haitiana⁸, el trabajo del SJRM tiene un enfoque casi exclusivo para esta población. Y como la principal causa de la migración haitiana es económica, el resultado es que los haitianos y las haitianas vienen al país para insertarse en un espacio que les permita sobrevivir y poder ayudar a sus familias.

Después de la caracterización hecha acerca de la migración haitiana en el país, consideramos que es necesario estudiar las condiciones laborales para poder incidir en las políticas públicas encaminadas a favorecer los derechos humanos de una población triplemente marginada, por ser del país más pobre del hemisferio, por no tener un estatus legal reconocido y por ser negra.

Este estudio busca un análisis de las condiciones laborales del migrante haitiano intentando escuchar su punto de vista, cómo ve y vive sus condiciones laborales en el sector construcción y también cómo está propugnando por acceder a derechos, intentando superar su situación.

El trabajo que presentamos consta de tres partes fundamentales: la primera da cuenta de la propuesta investigativa, colocando las bases que ayudan a entender el análisis posterior; la segunda explicita los principales hallazgos obtenidos fruto del estudio; la tercera y última parte expone las conclusiones y recomendaciones que se desprenden del análisis.

1. Sobre el diseño de la investigación

Problemática Planteada

La “nueva migración haitiana” que acabamos de caracterizar en la introducción presenta un espectro bastante amplio para la comprensión de la realidad del fenómeno en la actualidad. Los estudios realizados hasta ahora acerca de la temática no son suficientes para la magnitud, la inevitabilidad y la vertiginosidad del proceso migratorio de haitianos hacia la República Dominicana hoy.

8 Además consideramos que a República Dominicana migra la gente más pobre de Haití, la que no puede acceder a países que les ofrezcan mejores condiciones de vida como podría ser la migración hacia Francia, Canadá o Estado Unidos.

La mano de obra haitiana en la zona urbana es un fenómeno emergente de los últimos años, siendo el sector construcción el que tiene mayor representatividad en lo que respecta a la cantidad de haitianos que se integran a éste. Los últimos estudios cuantitativos sobre la mano de obra haitiana en el país han determinado que los sectores de agricultura (41.1%) y construcción (38.1 %)⁹ son los principales sectores de inserción de la mano de obra haitiana, siendo la construcción la más representativa del área urbana. La revisión de prensa de los últimos dos años ha sido reiterativa sobre la fuerte dependencia que tienen los dos sectores anteriormente resaltados de la mano de obra haitiana

La casi ausencia de estudios en el sector de la construcción, desde el punto de vista de la persona inmigrante, con un énfasis en el tema de los derechos laborales desde una perspectiva ética y legal, señala una necesidad ineludible. Los datos que poseemos hasta ahora, más bien de carácter cuantitativo, se encuentran dispersos y no se detienen a analizar el fenómeno desde el punto de vista ético y legal, con énfasis en los derechos del trabajador, consagrados en el Código de Trabajo de la República Dominicana, en muchas otras legislaciones internacionales, así como en autores críticos preocupados por la dimensión ética y por los documentos que conforman la Doctrina Social de la Iglesia. Ese es el vacío que pretende llenar esta investigación, con la aspiración de que ayude a fundamentar nuestra práctica en el acompañamiento al inmigrante haitiano en el país.

9 Cf. FLACSO-OIM (2004, 32). El informe del PNUD del 2005 afirma que en la distribución de los inmigrantes haitianos por ramas económicas, el sector agrícola azucarero cuenta con el 15.7% de trabajadores; el sector agropecuario no cañero el 18.6%, mientras que en el sector construcción está inserto el 38.9% de los trabajadores. Las cifras son similares, aunque en estas estadísticas el sector agrícola, cañero y no cañero no superan el porcentaje de la inserción de trabajadores que hay en el sector construcción.

Objetivos de la investigación

General	Específicos
<p>Ofrecer un diagnóstico cualitativo de las condiciones laborales de los inmigrantes haitianos que trabajan en construcción en el Distrito Nacional.</p>	<p>Identificar las condiciones laborales de la mano de obra haitiana en el sector construcción en Santo Domingo, Distrito Nacional.</p> <p>Analizar en forma comparativa las condiciones laborales de los haitianos, los dominicanos hijos de haitianos y de dominicanos hijos de dominicanos para distinguir entre los niveles de condiciones de acuerdo al origen nacional.</p> <p>Determinar las diferencias y semejanzas entre las condiciones laborales de los inmigrantes haitianos en obras privadas y en obras públicas.</p> <p>Descubrir los mecanismos usados por los inmigrantes haitianos para enfrentar las dificultades en su trabajo, a fin de detectar sus fortalezas con vistas a la exigencia de sus derechos.</p>

Tabla 1

Marco Teórico

La vida humana es un fin en sí mismo y la dignidad de la persona es el fundamento de toda ética posible (Dussel 1998). Esta perspectiva se inspira en el Evangelio y se encarna en la Doctrina Social de la Iglesia Católica, que desde hace más de un siglo ha ido desarrollando una reflexión seria y equilibrada acerca del trabajo y la justicia social.¹⁰ A nivel normativo, retomaremos las implicaciones de esta tradición en el análisis de los datos arrojados por el trabajo empírico.

¹⁰ Por Doctrina Social entendemos sobre todo el cuerpo de encíclicas sociales escritos por los papas desde *Rerum Novarum* de León XIII en 1891, además de otros documentos de la iglesia universal, entre ellos, los mensajes emitidos por los papas cada año para la celebración del día del migrante. A nivel regional estarían los documentos de la Conferencia Latinoamericana de Obispos (CELAM) y en el país estarían las cartas pastorales y las declaraciones de instituciones eclesiales sobre nuestra temática en particular.

A nivel más analítico, sirve de marco general el aporte de Axel Honneth (1992), quien ha sistematizado teóricamente la categoría de “reconocimiento”. Según esta teoría:

La reproducción de la vida social se cumple bajo el imperativo de un reconocimiento recíproco, ya que los sujetos sólo pueden acceder a una autorrelación práctica si aprenden a concebirse a partir de la perspectiva normativa de sus compañeros de interacción, en tanto que sus destinatarios sociales (Honneth 1992, 114).

Según Honneth hay tres esferas donde el ser humano necesita encontrar el reconocimiento: el amor, el derecho y la solidaridad. Siendo que las condiciones laborales del trabajador haitiano tienen implicaciones, directas o indirectas, en las tres esferas, explicitamos en qué consiste cada una de estas esferas en el pensamiento de Honneth.

La primera esfera es **el amor**¹¹. El ser humano necesita relaciones íntimas y particulares con otras personas. El amor es propio de la esfera familiar y de la amistad. No es un tipo de intersubjetividad que se debe esperar directamente de la relación laboral. Sin embargo, la situación laboral puede crear o bloquear las condiciones de posibilidad para que el obrero pueda desarrollarse en este tipo de relación. Por ejemplo, si es obligado a trabajar horas muy largas sin días de descanso o por otra razón se le impide al obrero el contacto con sus familiares, o si el obrero a tiempo completo no recibe un sueldo que le permita mantener dignamente a su familia, entonces las condiciones laborales interfieren con la esfera del amor.

En la segunda esfera de reconocimiento social se sitúan las relaciones específicas del mundo laboral. Es la esfera del **derecho** y tiene como presupuesto que todo ser humano es portador de derechos y responsabilidades sociales; se le debe reconocer como persona, libre e igual a las demás personas. Esta dimensión es universal y se garantiza con el reconocimiento jurídico por parte

11 Para tener una referencia más concreta al tema que nos ocupa en esta investigación, nos interesa indagar hasta qué punto el trabajador inmigrante puede mantener una vida familiar y de amistad; esto es qué niveles de integración social tiene.

de los Estados. En el ámbito nacional, el Código de Trabajo es el referente básico para los indicadores de esta investigación y otras legislaciones tales como resoluciones y convenios referentes al tópico que nos ocupa. En el ámbito internacional hay una amplia legislación que incluye la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus tres etapas, hasta las legislaciones internacionales referentes al mundo laboral, a las migraciones y a la lucha contra todo tipo de discriminación¹².

El reconocimiento jurídico es fortalecido por la valoración social, lo cual hace que el sujeto se vea a sí mismo como miembro legítimo de la sociedad y, por tanto, como portador de derechos y responsabilidades sociales. Esta valoración, que corresponde a la tercera esfera de **solidaridad**¹³, no es universal sino que corresponde al individuo en sus cualidades particulares que lo diferencian de los demás. En términos filosóficos, se trata de la apertura y valoración de la “alteridad” (González 1983). Todo honor y respeto a la dignidad de la persona constituye valoración en esta esfera de reconocimiento; mientras que toda forma de indignidad e injuria constituye una herida en ella. Para el caso concreto del rostro haitiano en República Dominicana, nos interesa analizar cualquier experiencia de marginación social por causa del origen nacional, por ser negro, pobre y haitiano en condiciones migratorias irregulares. Esta dimensión de respeto no es usual que se considere en una investigación con base legal pura. Sin embargo, para nuestros fines que van mucho más allá de lo establecido por códigos legislativos, este es un punto de sumo interés.

Nancy Fraser¹⁴ ofrece un aporte complementario a la teoría del “reconocimiento” de Axel Honneth que acabamos de exponer. Para ella hay dos tipos de injusticias: la primera tiene que ver con el tema del reconocimiento que acabamos de exponer y la segunda se refiere a la redistribución económica. Para ella,

12 La fundamentación legal específica, tanto nacional como internacional se irá remitiendo en cada uno de los indicadores.

13 Para una mejor comprensión de esta esfera en el campo concreto de los inmigrantes haitianos, estamos llamando “respeto” a esta dimensión.

14 Nancy Fraser, *Iustitia Interrupta: reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*. Traducido por Magdalena Holguín e Isabel Cristina Jaramillo. Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes y Siglo del Hombre Editores, Santafé de Bogotá, 1997.

ambas dimensiones se autoimplican. Por tanto, en la presente investigación tomamos en cuenta ambas dimensiones, no sólo la del reconocimiento, sino también el tema económico, el cual es fundamental cuando se trata de la relación empleador-empleado.

De la misma manera, la dimensión de reconocimiento como algo distinto a la dimensión económica es una distinción para fines analíticos; pero, ciertamente, todas las dimensiones se entrecruzan en la realidad.

La fundamentación teórica anterior se refiere específicamente al estudio de las condiciones laborales. Consideramos que es preciso añadir otras dos ideas que ayudan a colocar un marco filosófico para otras preguntas de nuestra investigación. La primera idea es que el cumplimiento de los derechos del trabajador, en coherencia con un plan de nación y de condiciones laborales en sintonía con los consensos internacionales y con las leyes nacionales, es una responsabilidad del Estado Dominicano.

En el caso de las condiciones laborales del inmigrante haitiano, el Estado Dominicano es juez y parte, puesto que también es muy significativo el porcentaje de mano de obra haitiana que labora en las obras públicas en nuestro país. Si el Estado debe ser el garante del respeto a los derechos de las personas, al menos se espera que la mano de obra que se inserta en las obras públicas, cumpla con los requisitos establecidos en las leyes nacionales e internacionales.

Una última idea que deseamos dejar clara en este marco filosófico es la concepción de que el ser humano es sujeto de su propio proceso de transformación. Como afirma Paulo Freire¹⁵, todo ser humano tiene una vocación ontológica a ser más. Esto implica que en nuestro estudio consideremos el punto de vista del trabajador, no sólo en lo que pueda implicar situaciones adversas para su integridad de persona humana, sino también en las estrategias que él implementa para mejorar sus condiciones de vida. Ahora bien, estos mecanismos para la resistencia puede

15 Pedagogía del Oprimido. 1987, 32

que no estén lo suficientemente visibles cuando se insertan en una sociedad en condiciones de vulnerabilidad.

Marcela Lagarde en su estudio sobre democracia y género plantea varias formas de estrategias de las mujeres para construir relaciones sociales equitativas en medio de una sociedad patriarcal. Entre estas formas de subversión están la resistencia, la subversión, la transgresión y el trastrocamiento¹⁶. Intentamos descubrir en las relaciones cotidianas del trabajador haitiano con su empleador, reacciones similares en tanto que se trata de un sector excluido dentro de unas relaciones de poder en las que no tiene las de ganar cuando se trata de medir fuerzas frente a frente.

Indicadores

En base al marco teórico que hemos explicado anteriormente, nos hemos propuesto los siguientes indicadores para nuestra investigación.

VARIABLES			
CONDICIONES LABORALES			
	Categorías	Índice	Indicadores
1	Económica	Sueldo	Sueldo mensual
2	Reconocimiento - posibilidad de descanso	Tiempo libre	Jornada de trabajo
			Descanso semanal
			Respeto a días no laborables
			Vacaciones

16 Cf. Janet May. 2002. *Género e identidad*. San José: UBL

3	Reconocimiento - como sujeto portador de derechos	Cumplimiento de pago	Monto
			Prontitud de pago
		Garantías formales	Contrato
			Explicación de derechos
		Libertad para reclamar derechos	Libertad de reclamo sindical
			Libertad de reclamo de derechos a título personal
		Seguridad	Equipo de seguridad
			Botiquín
			Responsabilidad por accidentes
			Seguridad social
		Acceso al agua	Suministro de agua
		Saneamiento	Instalaciones sanitarias y de aseo
			Condiciones higiénicas del ambiente en el que se trabaja.
		Satisfacción	Nivel de satisfacción con el respeto a sus derechos

4	Reconocimiento - respeto a la dignidad de la persona como tal	Respeto empleador-empleado	Ausencia de insultos discriminatorios (empleador)
			Ausencia de otro trato degradante (empleador)
		Respeto ambiente laboral	Ausencia de insultos discriminatorios (ambiente)
			Ausencia de otro trato degradante (ambiente)
Satisfacción	Nivel de satisfacción con el respeto a su persona		
		ESTRATEGIAS	
	Categorías		
1	Estrategias de confrontación	Organización	Articulación de organizaciones laborales
		Reclamo	Reclamo informal
			Reclamo legal
2	Estrategias de subversión	Agresión pasiva	Desobediencia
			Sabotaje
3	Estrategias de evasión	Evasión de conflictos de reconocimiento	Resignarse a ser discriminado o humillado en el trabajo
			Buscar reconocimiento en otro lado
		Evasión de conflictos económicos	Resignarse a vivir con menos de lo necesario
			Buscar otras fuentes de ingreso

		ORIGEN NACIONAL	
	Categorías		Indicadores
1	Migrante o nativo	Origen nacional	Nacionalidad
			Documentación
		TIPO DE OBRA	
	Categorías		
1	Pública/privada	Tipo de obra	Quién patrocina/paga por la obra

Tabla 2**Metodología**

Para indagar acerca de los indicadores planteados, hemos combinado metodologías cuantitativas y cualitativas, considerando como herramientas primarias aquellas que permiten escuchar la misma voz del trabajador haitiano de la construcción. Las herramientas que recogen la voz de los empleadores y la de las organizaciones que acompañan a los y las migrantes también son consideradas herramientas primarias. Esto da como resultado que las encuestas aplicadas a los trabajadores (100) y las entrevistas (12) aplicadas a empleadores y sectores ligados al sector construcción, así como las aplicadas a los dirigentes que acompañan a los y las migrantes son las herramientas primarias de esta investigación. Las herramientas secundarias son la revisión bibliográfica, documental y de prensa. La selección de la muestra para las encuestas se hizo mediante la técnica de *muestreo aleatorio estratificado*¹⁷.

2. Principales hallazgos

Para mantener un nivel de coherencia entre los indicadores planteados, organizamos los hallazgos por cada indicador, aunque la exposición sobre cada uno de ellos sea bastante breve

17 Cf. León, Orfello e Ignacio Montero. 1997. *Diseño de Investigaciones*. Madrid: Ed. Concepción Fernández.

por cuestiones de espacio en un trabajo como éste¹⁸.

2.1 Origen nacional

Los resultados de las encuestas no reportaron ningún trabajador dominicano de padres haitianos¹⁹. La mayoría de personas encuestadas de origen haitiano son de una migración muy reciente. Por tanto, la comparación de los datos está bastante polarizada entre dominicanos de padres dominicanos y haitianos de padres haitianos.

Estos resultados muestran que un mayor número de trabajadores de las obras en que aplicamos las encuestas son inmigrantes haitianos de primera generación. Al preguntar acerca del tiempo que tienen viviendo en el país, la encuesta reveló que el 83.93% de los trabajadores haitianos tienen menos de diez años residiendo en República Dominicana, mientras que sólo el 7.14% afirmó que tiene más de diez años residiendo en el país.

Estatus migratorio

Los trabajadores haitianos en el país y específicamente en el sector construcción, que son quienes nos ocupan en esta investigación, carecen en su mayoría de la documentación que le permita residir y trabajar legalmente en el país. Ese dato ha sido confirmado por varias investigaciones anteriores a esta y por un sinnúmero de observaciones, documentos, artículos de prensa, etc. La condición de irregularidad convierte al trabajador haitiano en el país en presa fácil de “un conjunto de prácticas regulatorias de control y exclusión tales como chequeos, redadas, deportaciones, entre otras”. (Báez y Lozano 2007, 44).

El hecho de ser “ilegales” mantiene a los trabajadores en una continua vulnerabilidad e inseguridad. Estas prácticas son

18 Para ver el trabajo ampliado consúltese la publicación de la investigación en el SJRM.

19 Hay que diferenciar las personas encuestadas de las personas entrevistadas en lo que tiene que ver con la ascendencia haitiana. Esta afirmación que hacemos sobre la diferenciación clara entre dominicanos y haitianos se refiere a los trabajadores encuestados. La mayoría de personas entrevistadas que son dirigentes de organizaciones de haitianos y dominico-haitianos son dominicanos de ascendencia haitiana. Pero los entrevistados y entrevistadas no son trabajadores de la construcción.

de carácter aleatorio y no responden a ningún plan coherente de regulación de la migración de los trabajadores en el país por parte de las autoridades nacionales. Las repatriaciones masivas tampoco van acompañadas de una adecuada inspección sobre los centros de trabajo, a fin de que respondan a las leyes establecidas para regular la contratación de mano de obra, tanto dominicana como haitiana. Las autoridades de Migración no trabajan en coordinación con la Secretaría de Estado de Trabajo para tales fines.

Lo anterior se confirma con los resultados de esta investigación. Todas las personas entrevistadas reportaron casos en que los trabajadores han sido víctimas de repatriación en el momento en que se encuentran trabajando en las obras. Es preciso saber que las repatriaciones masivas son prohibidas en las legislaciones internacionales específicas sobre el tema migratorio.

La revisión de prensa²⁰ también reporta varios casos referentes a la práctica de la repatriación de las personas que se encuentran trabajando en construcción, aparte de la observación directa y de las entrevistas itinerantes.

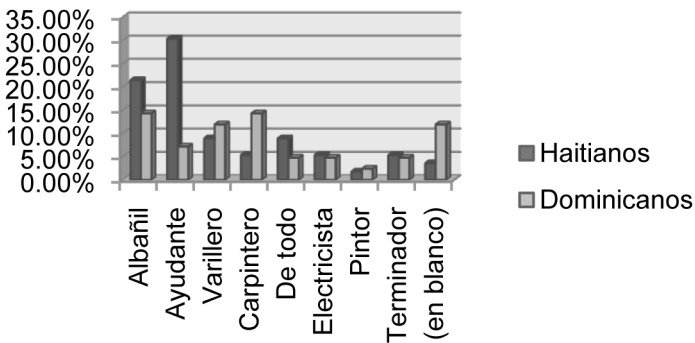
A los trabajadores encuestados se les preguntó si sus empleadores les exigieron alguna documentación migratoria que los acreditara para trabajar en consonancia con las leyes migratorias del país. El resultado es que el 55.36% de los trabajadores haitianos encuestados afirmaron que no se les solicitó ningún tipo de documentación al momento de comenzar a trabajar. De este porcentaje, a ninguno se le solicitó visa y/o carnet de trabajo, ni residencia dominicana para concederle el empleo. Estos son documentos indispensables para vivir y trabajar en el país legalmente.

20 Son reiterativas las declaraciones de sectores involucrados al sector construcción solicitando a las autoridades migratorias el cese de las repatriaciones, alegando pérdida de tiempo y de eficacia en el proceso de las construcciones. También son reiterativas las estadísticas dadas por las mismas autoridades de migración acerca de las personas repatriadas (Cf. Periódico Hoy, 24-4-2007, pp. 1-6; Diario Libre el 10-3-2006, por citar algunos ejemplos. Otros artículos de prensa confirman el hecho de que los trabajadores haitianos residen y trabajan de manera ilegal en el país y de una política migratoria clara por parte de las autoridades dominicanas (Cf. Hoy, 24-4-2007; Hoy 5-4-2007, p. 11; Espacinsular 17-1-2006; Hoy 17-1-2006; Hoy, 13-4-2007, p. 13.

Escalafón laboral

Los resultados de esta investigación matizan la idea de que los haitianos realizan los trabajos de baja calificación en la construcción. En nuestro instrumento primario especificamos quiénes trabajan en cavar zanjas y remover desperdicios. El 80.36% de los trabajadores haitianos y el 86.49% no se identificaron con ninguno de los dos trabajos anteriores. Sólo cuando el cuestionario dio la posibilidad de registrar otro tipo de trabajo realizado por los obreros pudimos obtener una gran variedad de tipo de trabajos que realizan en la construcción. Los escalafones en los que se identificaron obreros de ambas nacionalidades son los siguientes:

Escalafones Laborales



Gráfica 1

De los resultados anteriores se pueden observar varias ocupaciones que cuentan tanto con trabajadores dominicanos como haitianos; sin embargo, hay algunas ocupaciones que implican un mayor nivel de calificación que sólo es realizada por trabajadores dominicanos. Tal es el caso de un maestro, alguien que afirmó manejar una máquina industrial y uno que se definió como plomero²¹.

²¹ Aunque aquí no se define el grado que se tiene dentro de la plomería, el identificarse como tal implica algún grado de cualificación.

En cambio, hay otras ocupaciones que sólo son realizadas por haitianos, tales como las de un guarda almacén, alguien que dijo ser encargado de manejar la guicha y alguien que dijo que se dedica a subir materiales. Todos estos son también ocupaciones de baja calificación. Pero por los resultados de esta encuesta no puede afirmarse de manera categórica que los haitianos sólo ocupan los puestos de menor calificación²². Ciertamente hay indicadores de que hay más trabajadores especializados dominicanos, pero los trabajadores haitianos ofrecen una gran variedad de ocupaciones que pueden remitir a ciertos niveles de calificación. Tal es el caso de los que se definieron como albañiles, electricistas, varilleros...

Tipo de obra

En las obras seleccionadas para la aplicación de nuestro instrumento primario pudimos detectar el nombre de doce empresas constructoras²³. Se puede percibir una tendencia general, aunque tal vez haya variaciones por algunas políticas muy específicas de alguna constructora en particular o por algunos empleadores de esas empresas. No pudimos detectar diferencias significativas entre las condiciones laborales del trabajador de una empresa privada y las condiciones laborales de un trabajador de obras públicas. Por tanto, los resultados de los datos de los trabajadores valen para una y para otra. De manera que si concluimos en este estudio que los derechos de los trabajadores son violados, entonces entre los responsables directos estarían los mismos empleadores del sector público²⁴.

22 En ese tenor, nuestros datos más bien coinciden con los datos arrojados por la encuesta realizada por la SET (2001) cuando afirma que "No obstante los relativamente bajos porcentajes de haitianos en trabajos calificados, se advierte la emergencia de una mano de obra calificada, entre la que destaca un 12% de albañiles, y un 4% de varilleros, y un 4% de carpinteros".

23 Para la publicación de esta investigación nos reservamos el nombre de las empresas constructoras, a fin de garantizar su privacidad.

24 Nuestra base de datos ofrece las estadísticas sobre este particular, pero hacer un estudio comparativo, cuando constatamos situaciones muy semejantes, no nos pareció oportuno desarrollar en este trabajo.

Dimensión económica

Sueldo

El resultado de las encuestas evidencia que los trabajadores no calificados ganan un promedio de 200 pesos por día, siendo el extremo mínimo de 180 pesos y el máximo de 250. Este balance arroja un monto que se encuentra muy por debajo de lo establecido en la resolución No.3/2007 de la SET sobre el salario mínimo para el sector construcción²⁵. Este promedio no establece la diferencia entre trabajadores haitianos y dominicanos²⁶.

El 39% de los trabajadores haitianos encuestados expresaron desempeñar el puesto de ayudantes. Según la resolución de la Secretaría de Trabajo, el sueldo mínimo para un ayudante es de 414.00 pesos por día. Sin embargo, la realidad es que el 75% de los ayudantes haitianos encuestados dijeron ganar 300 pesos al día, mientras que el 20% dijo que ganaba 250 pesos al día. El restante 5% oscila entre estas dos cantidades. Por consiguiente, el total de ayudantes haitianos encuestados ganan un estimado de 114 pesos menos que el salario mínimo establecido por ley. Tampoco en el caso de los obreros dominicanos se encuentran grandes diferencias con los resultados encontrados para el caso de obreros haitianos.

25 Confrontamos las tarifas establecidas para renglones específicos de la construcción, tales como los varilleros (Resolución No. 5-2005) y carpinteros (Resolución No. 2-2006) y no encontramos ningún salario establecido para ningún tipo de trabajo menor de 268 pesos diarios. Aunque el tema del ajuste del sueldo de los trabajadores las tarifas establecidas no parece reflejar un problema en los datos obtenidos en esta investigación, sí representa un problema de acuerdo a la experiencia y reivindicaciones de los sindicatos con los que hemos tenido contacto, tanto dominicanos como haitianos.

26 Llama la atención que en el tema de la cantidad de salario que un trabajador haitiano gana respecto a la de un trabajador dominicano, la encuesta realizada por la SET en el 2001 encontró diferencias significativas en el pago de uno y otro trabajador por realizar el mismo trabajo. Según este informe: "Se encontraron diferencias salariales apreciables entre trabajadores haitianos y trabajadores dominicanos. Así, por ejemplo, un trabajador dominicano no calificado (peón) gana al mes en promedio RD\$6,178, mientras que un peón haitiano gana RD\$3,257; un albañil dominicano gana en promedio RD\$9,165.00, en tanto que un haitiano devenga por el mismo oficio un poco más de la mitad de este salario, o sea, RDD \$5,129.00. 1 El salario mínimo mensual de un obrero de la construcción no calificado, vigente al momento de la Encuesta, era de RD\$2,397.00".

Sin embargo, este mismo tema visto desde la óptica de los ingenieros no parece considerar que efectivamente es abusivo el pago del salario real a los trabajadores de la construcción. Sostienen que es posible que algunas personas se aprovechen de las condiciones de la mano de obra haitiana no pagándoles un jornal adecuado, pero que en general el jornal que se les paga está por encima de su rendimiento en la construcción²⁷.

Cumplimiento de sueldo

A pesar de que hemos afirmado que en lo que respecta a la cantidad que se le paga al trabajador haitiano y al trabajador dominicano no existen diferencias considerables, creemos que el tema del salario es un problema para el trabajador, sobre todo para el trabajador haitiano. Esto se explica por falta de claridad respecto al acuerdo del salario que el trabajador va a devengar por su trabajo desde el inicio.

Los trabajadores fueron encuestados acerca de si recibieron información sobre de la cantidad de dinero que ganaría con su trabajo. La mayor parte de los trabajadores haitianos, el 66.07%, afirmaron que no se les informó sobre lo que se les iba a pagar y lo mismo el 27.03% de los trabajadores dominicanos. Se puede captar una gran diferencia en los porcentajes anteriores cuando se trata de un trabajador haitiano y un trabajador dominicano. Así, el 72.97% de los trabajadores dominicanos afirmaron que habían acordado el precio de su trabajo al momento de comenzar, mientras que sólo el 33.93% de los haitianos afirmaron haber tenido claro el sueldo que iban a devengar.

En vista de que el tema del cumplimiento del salario acordado era una constante en las entrevistas itinerantes, preguntamos al trabajador sobre qué tanto se cumple con el pago del salario convenido y en el plazo acordado desde el inicio del trabajo. Consultados acerca de si se les paga puntualmente, el 17.86%

27 Cf. La entrevista al Ing. Pablo Collado quien también dice que la mano de obra haitiana le sale cara al empleador, considerando la baja calidad del trabajo que hace el haitiano. El estudio de Dotel (2002, 78) concluye que todos los ingenieros encargados de obra consideraron como un grave problema la baja calificación de los trabajadores inmigrantes.

de los trabajadores haitianos y el 24.32% de los trabajadores dominicanos respondieron negativamente. Los trabajadores no pudieron identificar con precisión el tiempo del atraso en el pago ni la frecuencia con que esto sucede al mes, dado que la mayoría afirmó que se atrasaba muchos días y que sucedía muchas veces.

Tal situación acusante de problemas para el trabajador. Entre esos problemas están los que confrontan los trabajadores con el empleador por el incumplimiento de pago. Los obreros expresaron que a veces les disminuyen lo ganado, supuestamente por el cobro de algo que ellos desconocen. En ocasiones se pelean con los empleadores porque estos comunican que no hay dinero y no les quieren pagar el tiempo trabajado.

Lo planteado en relación al incumplimiento de pago se afianza con el hecho de que todas las entrevistas a profundidad hechas a dirigentes de organizaciones dominicanas o haitianas que acompañan a migrantes haitianos en el país, afirmaron que el tema del incumplimiento de pago es muy frecuente en el caso del trabajador haitiano²⁸.

Reconocimiento-amor

Este punto da cuenta de la primera dimensión de reconocimiento expuesta por Honneth. Se trata de analizar las posibilidades que el trabajador migrante tiene de gozar de unas relaciones afectivas, ya sean familiares o amistosas. En el tema de las condiciones laborales, se trata de ver hasta en qué punto

28 También varias de las personas entrevistadas afirmaron que a veces el mismo empleador llama a migración el mismo día de pago para que repatrien a los trabajadores sin que reciban sus prestaciones laborales. No pudimos encontrar registros lo suficientemente fundamentados sobre estos casos, pero los dirigentes y abogados afirmaron que eso sucede a diario (Cf. Entrevista a Fernand Pierre, Porfirio González, Pedro Ubiera, Eduardo Saint Jean...). Lo más concreto que pudimos encontrar fue el siguiente comentario de Marisol Antigua: "a mí un fiscal me estuvo contando y también nos llegó un caso que tuvimos que referir a otra institución porque nosotros no teníamos cupo para eso, de un patrón que acostumbra a eso por ahí por Herrera, que él acostumbra a tener muchos haitianos trabajando y cuando llega la hora de pagarle llama a migración. Es una costumbre. Me estaba contando el fiscal que cuando el fiscal investiga el se pone adelante, ahí mismo va y pone la querrela o los acusa de robo y el haitiano se tiene que ir con miedo a que la acusación prospere o llama a migración para que no le paguen su dinero, de eso también tenemos documentos y podríamos ir donde ese fiscal.

el trabajo de la construcción posibilita o impide estas relaciones al trabajador migrante, en tanto que le permita disponer del tiempo libre establecido por ley.

Tiempo libre

Conforme con los datos obtenidos en las entrevistas itinerantes, el indicador del tiempo libre se perfiló como vital interés para el estudio que estamos realizando. Según las personas entrevistadas al comenzar nuestra investigación, las jornadas de trabajo del obrero haitiano del sector de la construcción sobrepasan las 8 horas diarias establecidas en el CT.

Un dato importante que se debe tener en cuenta para medir el tiempo de trabajo del obrero haitiano en la construcción es el hecho de que algunos trabajadores duermen en las mismas obras y muchas veces sirven como serenos para el resguardo de los materiales de la construcción.

El reporte de las encuestas, tanto a trabajadores dominicanos como haitianos, evidencia que el 48% de los trabajadores haitianos trabaja en el horario de ocho de la mañana a cinco de la tarde. Sin embargo, el 21.43% de trabajadores haitianos afirmó trabajar entre 9 y 11 horas diarias, más aún, algunos trabajadores expresaron que trabajan hasta la una y las dos de la madrugada, habiendo comenzado a trabajar desde las ocho de la mañana; otros expresaron que no tienen horario fijo, que todo depende de cómo esté el trabajo y de las órdenes del empleador.

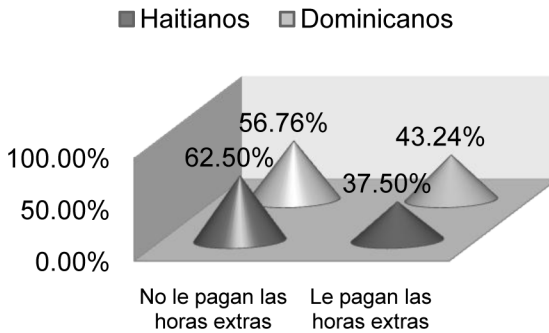
De los trabajadores dominicanos, el 81% afirmó que su horario de trabajo es de ocho de la mañana a cinco de la tarde, mientras que el 8.11% dijo que trabajaba de siete de la mañana a cinco de la tarde. Una persona dijo que no tiene horario fijo de salida. De manera que como balance preliminar los trabajadores haitianos tienden a tener jornadas más largas de trabajo que los trabajadores dominicanos, y en el caso de los trabajadores haitianos, algunas jornadas de trabajo son extremadamente largas.

Además de consultar el horario establecido de trabajo,

indagamos acerca de la frecuencia con que los trabajadores tienen que quedarse más tiempo del horario establecido en el trabajo. El resultado de esta indagación, es que el 51.79% de los trabajadores haitianos y el 51.35% de los trabajadores dominicanos confesaron que muchas veces los empleadores les hacen quedarse más tiempo del horario establecido.

Al preguntar sobre la frecuencia del trabajo en horas extras, la mayoría de trabajadores, tanto haitianos como dominicanos, en respuestas variadas en matices, dejaron claro que eso sucede muchas veces al mes; incluso 6 personas expresaron que esto sucedía cada día. En todo caso, si esas horas extras fueran pagadas como lo indica la ley, el problema sería diferente; sin embargo, la situación que se presenta es la siguiente:

Pago horas extras



Gráfica 2

Las escasas personas que expresaron recibir un pago por las horas extras no especificaron con claridad el monto recibido. Llama la atención que un trabajador haitiano expresó que le pagan 37 pesos y otro que le pagan 50 pesos por las horas extras, cuando el CT establece que las horas extras deben ser mejor pagadas que las horas normales.

Para tener el panorama amplio del tiempo libre con el cual se cuenta realmente, preguntamos al trabajador cuántos días de la semana trabaja. El resultado fue que el 57.14% de los trabajadores haitianos y el 64.86% de los trabajadores dominicanos afirmaron que su trabajo era de lunes a sábado. Sin embargo, el 37.50% de trabajadores haitianos y 16.22% de los dominicanos expresaron trabajar de lunes a domingo. Esto implica que no tienen ningún día libre en la semana.

Indagamos acerca de la conveniencia o no para el trabajador de dormir en la obra en que trabaja. Preguntamos al obrero si duerme en el mismo lugar en que trabaja y el 69.64% de los trabajadores haitianos respondió positivamente a esta pregunta, mientras que sólo un 5.41% de los trabajadores dominicanos dijo lo mismo. La mayoría de los trabajadores haitianos expresó que ellos mismos solicitaron dormir en la construcción, pero sólo un 21.43% de los trabajadores haitianos expresó que le conviene hacerlo. Ningún dominicano expresó que le conviene dormir en el lugar en que trabaja.

El tema del derecho a tener vacaciones pagadas en el trabajo de la construcción es prácticamente un sueño que nunca llega a realizarse. Aunque las leyes laborales establecen el tiempo de vacaciones según períodos específicos, en la práctica hay varios mecanismos que permiten al empleador eximirse de esa responsabilidad. Los resultados de las encuestas son que casi el total de los trabajadores, tanto dominicanos como haitianos afirmaron que no reciben vacaciones al año.

Reconocimiento-Derecho

Este apartado estudia los indicadores de la investigación que apuntan al análisis de las condiciones laborales que enfatizan la dimensión de la pertenencia a una comunidad jurídica. Así, en la primera parte, se estudian las variables explicativas de estos derechos del trabajador, establecidos en un marco normativo, tanto nacional como internacional, para regir las relaciones laborales. Al mismo tiempo, analiza las posibilidades reales del trabajador migrante para acceder a la justicia, sobre todo si se

encuentra trabajando en el país en condiciones irregulares. En este sentido, la sección analizará el grado de formalidad que tiene el trabajador respecto al empleador, el nivel de libertad para reivindicar sus derechos y las posibilidades reales del trabajador migrante haitiano para acceder a la justicia en la República Dominicana.

Garantías formales

Un punto clave para determinar el grado de formalidad laboral es la existencia de un contrato especificando si se trata de un contrato oral o escrito. Al preguntar a los trabajadores sobre este particular, el resultado fue el siguiente:

Nacionalidad	Le dieron contrato de trabajo		Tipo de Contrato	
	Verdadero	Falso	Oral	Escrito
Dominicanos	18,92%	81,08%	48.64%	13.51%
Haitianos	21,43%	78,57%	25%	3.57%
Construcción Propia				

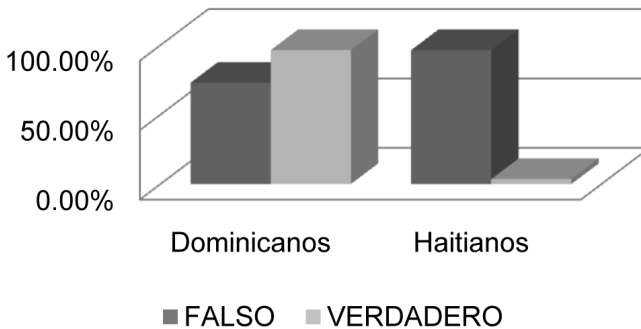
Tabla 3. Construcción propia a partir del levantamiento de la información

Como refleja la tabla anterior, la falta de contrato, tanto entre trabajadores haitianos (78.57%) como entre trabajadores dominicanos (81.08%) es una constante y aunque el CT establece que el contrato existe de hecho y puede ser oral o escrito, consideramos que el contrato escrito le ofrece más garantía de formalidad al trabajador; pero el contrato escrito está prácticamente ausente en las relaciones laborales de los obreros de la construcción. Es posible acceder a procedimientos legales cuando el contrato es oral o de hecho, sin embargo, el proceso se hace mucho más difícil y lento. Muchas veces el trabajador abandona la demanda por todo lo que supone para él en gastos y en tiempo, y porque no percibe garantías de que el caso sea resuelto a su favor.

Los haitianos expresaron confrontar dificultades por la falta de un contrato escrito, tales como que se les cobra dinero para el seguro sin su permiso, que sólo se les pagan quince días de un mes de trabajo, que no le pagan a tiempo, que les dan el dinero incompleto y que les retrasan el pago sin derecho a reclamar. Este listado podría relacionarse con la falta de un contrato en el cual conste la cantidad de dinero que se va a pagar acordada a pagar desde el inicio.

El acceso a los mecanismos para resarcir sus derechos es mucho más remoto si el trabajador no conoce sus derechos. Sobre este particular, como se muestra en la siguiente gráfica, el 96.43% de los trabajadores haitianos y el 72.97% de los trabajadores dominicanos afirmó que nadie le explicó los derechos que posee como trabajador al empezar a un trabajo.

Información sobre los Derechos de los Trabajadores



Gráfica 3

Acceso al agua

El ambiente laboral de un obrero de la construcción es especialmente duro cuando se toma en cuenta que en la mayoría de los casos trabaja a la intemperie, bajo un sol tropical. Estas condiciones se agravan cuando se hacen trabajos de

baja calificación²⁹, tales como cavar zanjas, cargar materiales, levantar desperdicios... Lo mínimo que debería garantizársele a un trabajador en esas condiciones es el acceso al agua potable y a la posibilidad de disponer de ella cuantas veces lo necesite.

Indagamos acerca de la posibilidad que tienen los obreros para acceder al agua potable, entendiendo que el acceso o no al agua potable es igual tanto para trabajadores haitianos como dominicanos. El balance de las encuestas sobre este particular es que el 51.79% de los trabajadores haitianos y el 67.57% de los trabajadores dominicanos expresaron no tener acceso al agua para beber.

A las personas que expresaron que no disponían de agua potable, les preguntamos cómo acceden a ella. Todos los trabajadores dominicanos y algunos haitianos expresaron que la compran. Varios trabajadores haitianos expresaron que la toman de la llave, entendiendo que esta opción sólo es una alternativa cuando no se puede acceder al agua que ellos entienden es apta para beber. Eso significa que varios haitianos estimaron que tomar el agua de la llave era normal, mientras que algunos de ellos consideraron que era una segunda opción ante la dificultad para acceder al agua de botellón.

Saneamiento

Un elemento importante en las condiciones laborales del obrero de la construcción son las condiciones de saneamiento del ambiente laboral que le permitan al obrero disfrutar de un mínimo de condiciones humanas en el espacio en donde vive la mayor parte de su tiempo³⁰. En tal sentido, preguntamos a los trabajadores dónde realizan sus necesidades de excreta y si tienen a la disposición algún lugar de aseo, sobre todo para cuando terminan la jornada laboral poder asearse y cambiarse de ropa para salir a la calle.

29 Las investigaciones que tienen que ver con "la nueva migración haitiana" (FLACSO_OIM 2004, Informe del PNUD 2005, Dotel 2002) coinciden en que los haitianos realizan las labores de más baja calificación en los sectores en los cuales se insertan en el país.

30 En el caso del trabajador haitiano, la construcción en donde trabaja es muchas veces su domicilio, al menos mientras dura el proceso de la construcción o mientras se demandan sus servicios.

Llama la atención que la mayoría de personas entrevistadas (57.14% de haitianos y 70.27% de dominicanos) afirmó efectuar sus necesidades en baños, lo cual implica unos niveles mínimos de condiciones dignas para el trabajador en lo que se refiere al indicador de saneamiento. No preguntamos si se trata de los baños de la misma obra que están construyendo, lo cual supone que hasta que estos no se construyan, los obreros no tienen un lugar adecuado donde realizar sus necesidades fisiológicas.

El 30.36% de los trabajadores haitianos y el 2.70% del total de trabajadores dominicanos afirmaron hacer sus necesidades fisiológicas en letrinas. Varios trabajadores se refirieron a lugares muy inusuales para hacer las necesidades, tales como dentro de los blocks, en fundas de cemento, en la construcción, en los closets... Estos datos también indican las condiciones de higiene y de inhumanidad a la que están sometidos algunos trabajadores.

Los obreros no consideraron que trabajen en condiciones higiénicas limpias. Las razones expuestas por el trabajador para considerar un espacio limpio fueron que a veces no cuentan con agua para lavarse las manos, que no hay baño o que no son suficientes. Los que cuentan con baño expresaron que este siempre está muy sucio. Otros elementos de la falta de higiene expresados por los trabajadores son que hay mucho polvo y escombros y que las construcciones en general son sucias e incómodas; otros se refirieron a las condiciones para dormir. Finalmente, otros expresaron que no hay basureros en la construcción y no hay agua para lavarse.

Seguridad

El trabajo en la construcción supone muchos riesgos para el trabajador. En general su vida está expuesta a cualquier accidente, aunque no se encuentre en áreas especialmente peligrosas, tales como trabajar en altura o con máquinas pesadas. Cualquier persona dentro de una construcción puede ser víctima de un desprendimiento de materiales desde cierta altura, del uso de cualquier instrumento de trabajo o de caer en algún hoyo o zanja.

Ante un trabajo con estos niveles de riesgos, se les preguntó a los trabajadores si poseen los instrumentos preventivos necesarios para evitar cualquier tipo de accidente. El 87% de los trabajadores haitianos y el 83.78% de los dominicanos afirmaron que no cuentan con ningún equipo de seguridad.

De las personas que expresaron contar con algún equipo de seguridad, la mayoría declaró tener algunos equipos tales como casco, chaleco, guantes, cinturón, gafas industriales, entre otros. Fueron muy pocos los casos en los que los trabajadores tenían más de un equipo de seguridad, como por ejemplo casco, chaleco y cinturón. Tal vez eso depende también del tipo de trabajo que hagan, pero hay instrumentos básicos que deberían tener todo trabajador de la construcción y más si se trata de construcciones grandes, como son las escogidas para la muestra.

Los trabajadores expresaron que por lo general no son alertados acerca de los riesgos que implica su trabajo y tampoco son adiestrados para protegerse y prevenir los accidentes que puedan ocurrir en el tipo de trabajo que les toca realizar.

El 67.86% de los trabajadores haitianos y el 64.86% de los trabajadores dominicanos dijeron no contar con un botiquín en el lugar de trabajo. Los pocos que afirmaron contar con botiquín, al indagar qué contenía, resultó que ninguno contaba con los medicamentos establecidos como mínimos en las leyes laborales de la República Dominicana.

En caso de acontecer algún accidente laboral, preguntamos cómo procede el empleador en tales casos. El 82.15% de los trabajadores haitianos y el 89.19% afirmaron que el empleador los lleva al hospital y corre con los gastos del hospital. Sin embargo, tenemos algunas referencias de las entrevistas a profundidad que contradicen los datos arrojados por las encuestas, reportando varios casos de accidentes laborales de haitianos en que el empleador no ha asumido ninguna responsabilidad.

El tema de la seguridad también abarca el complicado tema de la seguridad social.

Bienvenido Cuevas³¹ sostiene que como la ley establece que el contrato de trabajo existe de hecho, sin necesidad de que aparezca registrado en un contrato oral ni escrito, todo trabajador, aunque esté en condiciones migratorias irregulares, tiene posibilidad de acceder al sistema de seguridad social. Sin embargo, cuando se refiere al pago de pensiones, por ejemplo para los trabajadores azucareros, manifiesta que hay una gran dificultad para poder cobrarla por el hecho de no tener cédula, puesto que en toda transacción bancaria, es indispensable dicho documento. Anteriormente hemos afirmado cómo el problema de la documentación afecta todos los demás aspectos de las condiciones laborales. En el caso de la seguridad, si el trabajador no tiene documentación, no aparece en los registros de los empleadores y, consecuentemente, no existe.

El artículo 5 de la Ley 87-01 de Seguridad Social es claro respecto a los beneficiarios de la misma: Tienen derecho a ser afiliados al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) todos los ciudadanos dominicanos y los residentes legales en el territorio nacional. La presente ley y sus normas complementarias regularán la inclusión de los dominicanos residentes en el exterior.

Libertad para reclamar derechos

La participación de los trabajadores en algún tipo de sindicato es prácticamente nula. Sólo un trabajador haitiano y uno dominicano declararon participar en un sindicato; lo que ciertamente revela una tendencia fuerte que puede conducirnos a levantar la sospecha de que los trabajadores de la construcción no están lo suficientemente articulados en un movimiento sindical para la defensa de sus derechos.

Al preguntar sobre las razones por las cuales no están en ningún sindicato, el 10.71%, del total de haitianos consultados, dijo no estar asociado a un grupo por temor a perder su trabajo. Otras razones tienen que ver con el desarraigo que les provoca la

31 Sub-director de la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social. Entrevistado por Sonia Adames en diciembre del 2007.

experiencia de ser inmigrantes; por ejemplo, algunas respuestas como “yo no sé nada aquí”, “sólo me gusta en mi país”, “no hay solidaridad” dejan entrever el bajo nivel de integración social en el cual se encuentran los trabajadores haitianos de la construcción. Esto remite a cierto sufrimiento por el aislamiento y el desarraigo que vive el inmigrante, sobre todo si, como hemos dicho, se trata de una migración reciente.

Sólo el 25% de los trabajadores haitianos respondió que enfrenta las dificultades que se le presentan con su empleador. Sin embargo, el 59.45% de los trabajadores dominicanos dijo que enfrenta los problemas laborales, sea quejándose con el maestro o “peleando”, como dicen ellos. Queda claro que el trabajador haitiano reacciona con mayor resignación ante el abuso o las situaciones difíciles que confronta con el empleador. Se trata de una reacción de miedo a perder el trabajo o a ser deportado, amenaza que se cierne sobre el trabajador, sobre todo al haitiano.

Acceso a la justicia

Coincidimos con las afirmaciones de Noemí Méndez³² cuando expresa que las características del CT contribuyen a la conformación de una ley laboral clara y adecuada que ofrece un marco normativo aceptable para procesar las cuestiones laborales. También todos los abogados y abogadas que acompañan al inmigrante en procesos legales y que fueron consultados afirmaron que los casos laborales, aunque se trate de inmigrantes, generalmente fluyen en los tribunales y se solucionan.

Pero el problema está en que los casos de trabajadores migrantes por lo general no llegan a los tribunales³³. Habría que indagar las razones por las cuales esa gran cantidad de violaciones a los derechos laborales del trabajador inmigrante, evidenciadas en este estudio, no son procesadas según las leyes existentes en el país y que favorecen al trabajador, independientemente de la nacionalidad.

32 Abogada del Centro de Investigaciones y Asesorías Legales (CEDAIL).

33 Así lo afirmaron las personas cercanas a los tribunales laborales con las cuales hemos tenido contactos para fines de esta investigación.

En lo que tiene que ver con el reporte de casos, la mayoría de abogados y organizaciones que acompañan a la población migrante en el país, sostienen que los casos laborales que se ventilan son muchos y tienen que ver con prestaciones laborales y con accidentes de trabajo.

Quisimos entender las causas por las cuales los casos no llegan a los tribunales laborales. Varios dirigentes³⁴ de organizaciones se refirieron a la movilidad de la población como un problema para darle seguimiento a los casos de trabajadores migrantes que llegan a las organizaciones. Otras causas expuestas son falta información acerca de sus derechos, la condición de irregularidad migratoria, la dificultad de responder a necesidades vitales inmediatas y el estar sometidos a horarios extremadamente largos y sin días de descanso.

Reconocimiento-respeto

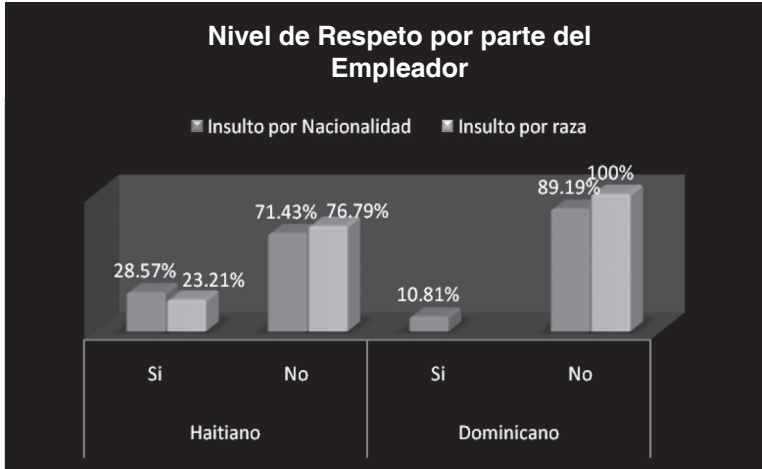
Esta sección analiza los indicadores de la investigación que, si bien es cierto que están contemplados en las legislaciones nacionales e internacionales, no cuentan con los instrumentos necesarios para ser sujetos de demandas por parte del trabajador. Sin embargo, son aspectos que afectan profundamente al obrero migrante por causa de su origen nacional. Se trata de las condiciones necesarias de respeto, de no discriminación por ser haitiano, negro y pobre.

Respeto empleador-empleado

Se les preguntó a los trabajadores si alguna vez habían sido insultados por su empleador debido a su origen nacional o por su raza. Se insistió en que el trabajador denunciara cualquier experiencia de falta de reconocimiento, se les preguntó sobre cualquier experiencia de humillación y maltrato, incluyendo golpes físicos. El balance de las respuestas en lo que respecta a trabajadores haitianos y dominicanos fue el siguiente:

34 Cf. participación de los sindicalistas en el grupo focal.

Gráfica 4



Esta gráfica muestra la diferencia de trato que tiene el empleador, tomando en cuenta las nacionalidades de ambos grupos. A partir de los datos recolectados, los trabajadores haitianos reportan más experiencia de falta de respeto por parte de su empleador.

Según los trabajadores haitianos que reportaron haber sido irrespetados, estas acciones y/o insultos eran frecuentes. Por tanto hay que hablar de una situación permanente en la relación empleador-empleado marcada por la condición de falta de respeto. Los dos insultos más frecuentes fueron llamarle “animal” y “haitiano del diablo”. De su lado, los dominicanos expresaron que cuando no hacen algo bien sus jefes se ponen de mal humor, lo que remite a conflictos normales de todo lo que puede suceder en unas relaciones laborales. Pero ningún trabajador dominicano expresó haber sido sometido a insultos como los que se han descrito anteriormente.

Respeto en el ambiente laboral

Los obreros encuestados fueron indagados acerca de las relaciones cotidianas entre trabajadores haitianos y dominicanos.

Un 53.57% de los trabajadores haitianos expresó que había sido insultado por su nacionalidad en el ambiente laboral por alguien que no era su jefe y un 51.79% afirmó haber escuchado algún comentario desagradable delante suyo por su condición de ser haitiano. Al ser consultados sobre la frecuencia de estos comentarios, la mayoría de los trabajadores haitianos encuestados afirmaron que esto sucedía varias veces a la semana.

Más aún, 9 haitianos afirmaron que habían sido golpeados en su trabajo por personas que no eran sus empleadores. Entre las circunstancias en que se les había pegado, expresaron que alguien una vez los chocó con un block y que alguien le dio un “cocotazo”³⁵.

Entre las expresiones que los trabajadores haitianos consideraron insultantes están decir que los haitianos hieden, que son animales, que son malos, que son feos, que son tontos, que son sucios, que son perros, que son negros, que tienen un país pobre, que hay que mandarlos para su país, que son brutos y locos. En lo que tiene que ver con situaciones a las que el haitiano se ve sometido por su nacionalidad en el ambiente laboral está el hecho de que les ofrezcan golpes, que lo consideren pobre por dormir en la construcción, que sienten que les caen mal a sus compañeros, que ellos les tienen odio, que quieren que trabajen más que los dominicanos, que han recibido amenazas y que los tratan con inferioridad, que los tratan como animales.

Se les preguntó a los haitianos qué hacen cuando se sienten insultados por los dominicanos. Sólo 11 respondieron que exigen respeto frente a frente, mientras que 11 dicen que se quedan callados, 7 expresaron que se quejan con sus compañeros y 3 expresaron que se quejan con algún superior. Estos datos revelan una situación de marginación que generalmente se sufre sin que sea lo suficientemente procesada. Por tanto, son condiciones que van calando en lo profundo de la persona, con muy pocas posibilidades de reivindicarse, cayendo poco a poco en la resignación ante el maltrato por la impotencia.

35 Expresión dominicana para referirse a un golpe fuerte sobre la cabeza de alguien con el puño cerrado.

Estrategias para reivindicar los derechos

Para detectar las estrategias que usa el trabajador migrante se le preguntó cómo resuelve los problemas que surgen o que puedan surgir en su trabajo, tanto a nivel económico, como en lo que respecta a las relaciones de maltrato que puedan darse. Respecto a la cuestión económica, varios haitianos afirmaron que simplemente dejan perder el dinero, pero ningún dominicano dio esta respuesta. Sí hubo tendencia a afirmar que intentan arreglárselas con lo que tienen, pero más en el sentido de que lo que ganan no les alcanza para vivir y no porque no les paguen a tiempo o que se les rebaje de lo que ganan.

Con relación al tema de cómo resuelven los problemas de maltrato, encontramos que es mucho mayor el número de dominicanos que confronta a los demás, sea de manera personal o con algún grupo de apoyo. Sin embargo, los haitianos tienden a tomar una actitud más pasiva, encontrando en sus respuestas algunas actitudes de resistencia pasiva, tales como trabajar más lento o hacer mal el trabajo. Esas son actitudes de resistencia comprensibles cuando la persona se encuentra sometida a condiciones normativas en las que no puede ganar una disputa cuando confronta de frente a la persona ante la cual se siente abusada.

Al hacer el balance de los resultados de las entrevistas, se puede percibir el bajo nivel de resistencia de los trabajadores haitianos ante la violación de los derechos laborales, así como bajos niveles de organización para defender sus derechos. Se afirma que el movimiento sindical debería jugar un rol de mayor protagonismo para que se puedan negociar las condiciones de trabajo.

Las tres principales causas que se resaltan para que el trabajador inmigrante no esté organizado, que les impiden acceder a la justicia son: 1) la necesidad de resolver el problema inmediato de la subsistencia, lo cual implica priorizar esta meta ante cualquier otra; 2) la continua movilidad de los trabajadores, lo cual impide que se articule cualquier tipo de resistencia;

3) la condición de indocumentación que los hace sentirse sin derechos. Otras razones expresadas son el escaso tiempo libre, el desconocimiento de los derechos que se tienen como trabajador, el desconocimiento de las organizaciones que los pueden apoyar en el país, la debilidad del movimiento sindical dominicano y la poca integración en sus agendas de las demandas específicas del trabajador migrante.

Sin embargo, en nuestro rastreo hemos constatado la existencia de una red social de ayuda mutua entre haitianos en caso de dificultades. También conocimos dos sindicatos de trabajadores dominicanos que tienen en sus agendas las reivindicaciones de los trabajadores haitianos, y un sindicato de trabajadores haitianos que trabaja en la construcción. A juzgar por la entrevista hecha al presidente de este sindicato, se implementan una serie de medidas de defensa de los derechos, siendo una especie de observatorio de violaciones de derechos al trabajador haitiano y, consecuentemente, una plataforma para la demanda de derechos laborales.

La mayoría de personas entrevistadas son dirigentes de organizaciones de haitianos y de dominicanos de ascendencia haitiana que se organizan para la defensa de los derechos del inmigrante en el país, aunque no sean específicamente del sector de la construcción. Por tanto, las estrategias son pocas y están en niveles incipientes y con muchas dificultades, pero eso no implica que se deje de reconocer las que existentes.

Los trabajadores fueron consultados sobre las alternativas que buscan para sentirse mejor en otros espacios fuera del trabajo. Ya se ha dicho que para algunos trabajadores haitianos, la obra de construcción de turno es el único espacio de vida con el que cuentan, pero aún así hay una red de amigos o de compañeros de trabajo que realizan actividades conjuntas de distracción. De hecho, varios trabajadores, tanto haitianos como dominicanos expresaron compartir con amigos fuera del espacio de trabajo. Sólo el 21.43% de los trabajadores haitianos afirmaron que compartían con su familia, ante un 51.35% de trabajadores dominicanos. 5 haitianos y 6 dominicanos dijeron que se

refugiaban en las bebidas; 7 haitianos y 2 dominicanos afirmaron participar en alguna iglesia. Los demás trabajadores haitianos tuvieron respuestas variadas como acostarse, buscar prostitutas, hacer chistes, oír música, jugar fútbol o lavar su ropa.

Algunas respuestas diferentes de los trabajadores dominicanos fueron: ver el juego del domingo, jugar dominó, ir a la discoteca, jugar con la familia, ir a la playa o al colmadón³⁶. Esta lista de posibles actividades para el tiempo libre ofrece un abanico más amplio para el trabajador dominicano, para quien la familia es un espacio muy importante para compartir en el tiempo libre. Sin embargo, el trabajador haitiano por lo general no puede compartir con su familia porque no está en el país.

Estas circunstancias expresan cierto nivel de desarraigo de los trabajadores migrantes, lo cual repercute fuertemente en su salud psicológica y espiritual. Esta dimensión no siempre es contemplada cuando se estudian las condiciones laborales de los trabajadores, pero que para nosotros es fundamental

3. Conclusiones y recomendaciones

En este último bloque de la investigación pretendemos inferir los puntos de interés que han quedado evidenciados en el análisis, teniendo en cuenta las hipótesis que nos planteamos al inicio. Se trata de ofrecer criterios de discernimiento para la implementación de nuevos programas en nuestra institución y en otras instituciones hermanas que trabajan el tema migratorio en nuestro país. También se trata de definir puntos claves para la incidencia política en el país respecto al tema que nos ocupa.

Por la brevedad del espacio de este artículo, nos permitimos señalar las principales recomendaciones a modo de punteo.

Desde una visión amplia del contexto en el que se inserta esta investigación, se puede concluir que la primera certeza que

³⁶ Tienda donde se venden artículos de primera necesidad para el consumo del barrio, pero donde sobre todo se venden bebidas alcohólicas y se dispone el ambiente para que las bebidas sean consumidas en el mismo lugar de venta. Esto es, sillas, mesas, música alta y, en algunos, espacio para bailar. Es prácticamente una discoteca.

brotar del análisis es el estudio de las condiciones laborales del trabajador haitiano en nuestro país es pertinente en el contexto de “la nueva migración haitiana”. Históricamente el migrante haitiano en República Dominicana ha sido considerado como una mano de obra que puede ser explotada hasta la saciedad, pero no como un ser humano sujeto de derechos. Investigaciones en que se escuche el punto de vista del migrante haitiano, con voz, sentimientos y percepciones específicas son necesarias.

El punto nodal de la temática según los datos arrojados por esta investigación es el tema de la regularización de la migración de esta mano de obra. Las condiciones de irregularidad migratoria sitúan al trabajador haitiano en condiciones de mayor vulnerabilidad. Hay que sincerar el tema de la migración haitiana en el país. No podemos seguir teniendo una mirada miope de la situación, enfatizando los prejuicios que le trae al país esta migración. Hay que reconocer que en el caso específico del trabajador de construcción, es necesaria la mano de obra haitiana. Y si se reconoce que esta mano de obra se necesita, hay que definir los procesos mediante los cuales esta mano de obra pueda permanecer legalmente en el país.

El método de las repatriaciones masivas, aparte de ser violatoria de los acuerdos internacionales de derechos humanos, no resuelve el problema de la inmigración haitiana. Esta medida no es más que un abuso de poder en donde sale perjudicado el trabajador haitiano; además, las repatriaciones masivas son sólo parches mal puestos en el marasmo del tema de la regulación de la migración haitiana y una oportunidad para el soborno, la corrupción y el despojo de los escasos beneficios económicos que obtiene el trabajador por su trabajo.

Proponemos que el Estado dominicano determine la cantidad de trabajadores que necesita el país en los diferentes sectores de la economía nacional y que establezca un camino claro por el cual esos trabajadores pueden insertarse en los diferentes sectores en condiciones regulares. Una vez determinada esa cantidad de trabajadores, entonces sí es necesario establecer medidas preventivas y coercitivas para detener la migración irregular. Pero

esas medidas coercitivas no deben enfocarse solamente en el trabajador haitiano. Es necesario establecer criterios claros y tomar medidas eficaces en los procesos regulatorios en la frontera. También esta regulación tiene que tomar en cuenta al empleador para que cumpla con las condiciones necesarias para mantener un determinado número de trabajadores haitianos laborando en el país y que sus condiciones migratorias sean legales.

Las leyes dominicanas también deben sincerarse con respecto al tema del trabajador migrante. Es claro que lo que establece el CT en su artículo 135 sobre el porcentaje de mano de obra extranjera, al menos para el sector construcción no parece ser sostenible en la realidad³⁷. Por tanto, recomendamos revisar esta ley para este sector y que se establezca una ley más oportuna al respecto. Esto evitará que se caiga en un círculo vicioso violatorio de la ley y, por tanto, de los derechos del trabajador. Cuando una ley no es sostenible, no se cumple, y cuando los empleadores no pueden cumplir con el porcentaje de trabajadores haitianos indicado en el CT, lo que hacen es no tales trabajadores. Al no ser registrados, estos trabajadores se mantienen en un limbo legal, lo que hace que el cumplimiento de sus derechos resulte más difícil.

Como las leyes laborales son claras en nuestro país y por lo general se cumplen, muchas veces los empleadores son sujetos de demanda por parte de los empleados o por la SET. Aparte de eso, a los empleadores les interesa que se implementen algunas leyes para no cargar con esos costos ellos solos y para que los trabajadores migrantes sean beneficiarios, como es el caso de la seguridad social. Por tal razón, los empleadores están interesados en regularizar la mano de obra migrante en el sector construcción. En este caso específico se puede hacer causa común con los empleadores.

37 En conversación con un sector empresarial de la construcción nos informó que ellos habían solicitado a la Secretaría de Estado de Trabajo que les consiguiera 25,000 trabajadores dominicanos de la construcción para poder cumplir con el porcentaje de dominicanos indicado en el CT. Sin embargo, están a la espera de la respuesta.

Se considera que es necesaria la interacción entre estas dos instancias gubernamentales³⁸. Las autoridades migratorias deben de trabajar en forma mancomunada con las autoridades de la SET si se quiere solucionar el problema desde la raíz.

Las condiciones de peligrosidad, dureza del trabajo, higiene, servicio de agua, entre otros, son semejantes para el trabajador nativo y para el migrante. Pero no puede considerarse que las condiciones sean iguales para ambos trabajadores en otros aspectos que tienen que ver con las condiciones migratorias del trabajador haitiano y con la cuestión cultural del prejuicio antihaitiano que repercute también en las condiciones laborales. No se puede sostener el discurso de que el trabajador haitiano tiene iguales condiciones que las del trabajador dominicano. Las condiciones específicas del primero lo sitúan en un mayor nivel de vulnerabilidad y es necesario que se establezcan puntos de demandas diferenciadas para la población migrante.

Este dato ha de tenerse en cuenta en el acompañamiento a la población migrante, siempre en el entendido de que es necesario escuchar la voz del trabajador, no ubicarnos en los discursos que se manejan desde el país receptor, especialmente desde los sectores de poder implicados en la contratación de migrantes. Centros de derecho laboral con énfasis en acompañar a la población en los niveles de vulnerabilidad que se han descrito, se hacen necesarios. Eso incluye la concientización en derechos, el empoderamiento para defenderlos y la parafernalia necesaria para orientar y defenderlos en los procedimientos de los tribunales laborales para resarcir sus derechos.

El discurso de que el trabajador haitiano realiza trabajos menos calificados que el trabajador dominicano debe matizarse con la variedad de tipos de trabajo que realiza el trabajador haitiano, tal vez debido al tiempo que esta mano de obra lleva insertándose en este sector. Esto le ha aportado alguna experiencia que lo ayudan a obtener cierta movilidad laboral. En este sentido, es importante prestar atención a la necesidad de especialización de

38 La ley 285-04 de hecho establece que la Secretaría de Trabajo forme parte del Consejo Nacional de Migración.

estos trabajadores en oficios específicos en la construcción. Las organizaciones e instituciones que acompañan a los haitianos en el país en coordinación con las instituciones gubernamentales de lugar, podrían ofrecer cursos o talleres de especialización a los trabajadores, lo que les permitirá acceder a puestos más altos en el escalafón laboral y así devengar mejores salarios.

El tema del sueldo devengado por el tipo de trabajo que se realiza es un aspecto que debe ser tenido en cuenta en el diagnóstico específico de la población directa con la que se trabaja. Además, dado que el trabajador haitiano reporta mayores niveles de informalidad en su trabajo, es más pasible de que no se cumpla el pago del salario acordado o que no se acuerde ningún salario. Esto conduce a que el pago dependa, muchas veces, de la buena voluntad del empleador. También es más posible que en el caso del trabajador migrante, el empleador pueda evadir la responsabilidad de cumplir con el pago de las prestaciones laborales y de otros derechos. En este aspecto los trabajadores necesitan información sobre sus derechos y apoyo para que sus demandas sobre salario y prestaciones puedan canalizarse.

El balance del estudio detecta que el trabajador migrante, aparte de tener muy poco tiempo libre en su trabajo -a veces ninguno-, sus relaciones están restringidas a unos pocos amigos que pudo encontrar en su ambiente de trabajo, generalmente compatriotas. Por lo general el trabajador migrante en construcción es de una migración reciente y no habla español, tampoco tiene aquí su familia, por lo que vive aislado en muchas dimensiones de su vida, más allá del ambiente laboral. Queda el desafío de favorecer niveles de integración social en el país en que viven y trabajan. En este sentido sigue siendo necesario el trabajo con el tema de la interculturalidad.

Cuando el trabajador haitiano duerme en la construcción hay que investigar en los casos particulares si esa condición favorece que permanezca trabajando las 24 horas del día sin recibir ningún pago por las horas extras o tal vez un pago inferior a lo establecido en el Código de Trabajo. Es necesario reivindicar el derecho del trabajador migrante al descanso. En ese sentido, hay que prestar

atención al derecho a vacaciones para los trabajadores que tienen más de un año laborando con una misma empresa constructora.

Los indicadores respecto a servicios de agua y de saneamiento son condiciones que parecen compartir trabajadores dominicanos y haitianos. Es preciso advertir que ambos servicios resultaron ser bastante deficientes. Es necesario reivindicar mejores condiciones básicas para el trabajador como el acceso al agua potable y a condiciones mínimas de higiene como servicios de baños portátiles donde el trabajador pueda realizar sus necesidades. Como el trabajador haitiano usualmente duerme en la construcción, estas condiciones no son sólo sus condiciones de trabajo sino también sus condiciones de vida. Por tanto, es preciso exigir mejores servicios para el trabajador de la construcción en general.

Uno de los indicadores que resultaron peor evaluados es el de la seguridad, sobre todo cuando se trata de un sector con elevados niveles de peligrosidad. Se necesitan medidas preventivas para minimizar los riesgos laborales que de hecho son frecuentes. En el caso específico de la seguridad social, es necesario que los trabajadores posean una documentación adecuada para vivir y trabajar en el país si quiere acceder a ella, de lo contrario es casi imposible. Así que una vez más el tema de la documentación es definitivo para mejorar también las condiciones laborales del trabajador. Es necesario que los acuerdos de documentación con la Dirección General de Migraciones sean válidos para que los trabajadores puedan acceder a la seguridad social.

Los hallazgos referentes al respeto empleador-empleado son muy válidos para estudiar la situación desde el punto de vista del trabajador, más allá de las cuestiones legales. Se trata de condicionamientos cotidianos que minimizan el ser de la persona que trabaja. La cuestión del prejuicio antihaitiano es un aspecto que siempre permanece en la vida del inmigrante haitiano, tocando cuestiones muy profundas de su ser. Por tanto, es pertinente considerarlo para las interacciones que el trabajador migrante establece la mayor parte de su tiempo y de las cuales depende su sustento diario y hasta su permanencia en el país. Se insiste en la necesidad del empoderamiento de estos trabajadores, de

manera que ellos mismos se reconozcan como sujetos de respeto. También es necesario continuar el trabajo contra el prejuicio de la población dominicana.

Se constato que la movilidad frecuente es una dificultad para la continuidad de los procesos organizativos o para acompañar las demandas de los trabajadores haitianos en los tribunales laborales. Esa es una condición con la cual se tiene que contar. No se puede poner como excusa para no acompañar con eficacia estos procesos. Se hace necesario buscar la forma de hacer el trabajo construyendo sobre la base de esa realidad. La iniciativa de los sindicatos dominicanos de incluir en sus agendas las demandas de los trabajadores migrantes señala un paso de avance del movimiento sindical dominicano.

Quedan muchos temas por investigar y profundizar después de esta investigación. Por ejemplo, estaría pendiente de investigar la realidad de las condiciones laborales de la mano de obra haitiana cuando se trata de la construcción de obras pequeñas en donde las relaciones laborales tienen tal vez otro tipo de comportamiento. Por otro lado, cada uno de los indicadores de esta investigación pueden ser estudiados posteriormente con mayores niveles de profundidad. También quedaría pendiente aplicar una investigación similar a esta en otras provincias del país en las que esta mano de obra es tan significativa como en el Distrito Nacional. Por ejemplo, sería bueno realizar un estudio similar en Santiago en donde la inserción de trabajadores haitianos en el sector construcción es bastante significativa.

Bibliografía

Báez Evertsz, Franc. 2001. Vecinos y extraños: Migrantes y relaciones interétnicas en un barrio popular en Santo Domingo. Servicio Jesuita a Refugiados: Santo Domingo.

Báez Evertsz y Wilfredo Lozano. Relectura de la encuesta del 2002. *La inmigración haitiana contemporánea en la República Dominicana*. FLACSO-OIM: Redh Jacques Viau. Inédita.

Centro Cultural Dominicano-Haitiano y Action Aid. 2006. *Aportes del inmigrante haitiano a la economía dominicana*. San Pedro de Macorís: CCDH.

Congreso Nacional. 2004. Constitución de la República Dominicana. Votada y proclamada por la Asamblea Nacional en fecha 25 de Julio del 2002. Santo Domingo: Senado de la República Dominicana, D.N.

Código de Trabajo de la República Dominicana. Colocar datos de la versión usada.

Ley No. 285-04 sobre migración. Promulgada el 15 de agosto del 2004. Santo Domingo, República Dominicana.

Ley No. 87-01 sobre la Seguridad Social.

Dore Cabral, Carlos. 2004. "Estado de arte sobre la presencia haitiana en República Dominicana". En FLACSO-OIM 2004. *Encuesta sobre Inmigrantes haitianos en República Dominicana*. Santo Domingo, D.N.

Dotel, Olaya. 2002. "Métodos de contratación de mano de obra haitiana", *Estudios Sociales* 35(129) Julio-Septiembre 2002, pp. 73-84.

Dussel, Enrique. 1998. *Ética de liberación en la edad de la globalización y de la exclusión*. Madrid: Trotta.

_____. 2006. *20 tesis de política*. México, D.F.: Siglo XXI.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y Organización internacional para las migraciones. 2004. *Encuesta sobre inmigrantes haitianos en la República Dominicana*. FLACSO: Santo Domingo. Ed. Búho.

Fraser, Nancy. 1997. *Iustitia Interrupta: reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*. Traducido por Magdalena

Holguín e Isabel Cristina Jaramillo. Santafé de Bogotá: Siglo del Hombre Editores..

Freire, Paulo. 1987. *Pedagogía del Oprimido*. Traducido del portugués por Jorge Mellado. Montevideo: Siglo XXI.

Gonzalez Alvarez, Luis José. 1983. *Etica latinoamericana*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.

Hinkelammert, Franz. 1995. *Cultura de la esperanza y sociedad sin exclusión*. San José: DEI

Honneth, Axel. 1992. *La lucha por el reconocimiento*. Por una gramática moral de los conflictos sociales. Traducción de Manuel Ballester. Barcelona: Crítica

International Human Rights Law Clinic. 2002. *Huéspedes mal recibidos: un estudio de las expulsiones de haitianos y dominicanos de origen haitiano de la República Dominicana a Haití*. Berkeley: Universidad de California.

León, Orfelio e Ignacio Montero. 1997. *Diseño de Investigaciones*. Madrid: Ed. Concepción Fernández.

Lozano, Wilfredo. 1996. "La vida mala: economía informal, Estado y pobladores urbanos en Santo Domingo" pp163-208 en *Ciudades del Caribe*. Eds. Alejandro Portes y Carlos Dore Cabral. Caracas: Nueva Sociedad.

Prats, Eduardo Jorge. 2006. *Acceso a la justicia constitucional y administrativa y la protección de los Derechos Fundamentales*. Santo Domingo, D.N: Fundación Institucionalidad y Justicia.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2005. *Informe Nacional de Desarrollo Humano República Dominicana 2005. Hacia una inserción mundial incluyente y renovada*. Santo Domingo: Editora Corripio.

Perdomo Cordero, Nassef. 2006. *La discriminación racial en el ordenamiento jurídico dominicano*. Santo Domingo, D.N.: Servicio Jesuita a Refugiados y Migrantes.

Silié, Rubén. 2003. *La nueva inmigración haitiana*. Ponencia presentada en la "International Migration Conference in The Americas: Emerging Issues Conference".

York University, September 2003. En www.yorku.ca/cerlac/migration/Ruben_Silié/PDF

Silié, Rubén, Carlos Segura y Carlos Dore Cabral. 2002. *La nueva inmigración haitiana*. Santo Domingo: FLACSO.

Rosario, R. y J. Ulloa. 2006. "Algunos aspectos socioculturales de la inmigración haitiana hacia la República Dominicana." *Ciencia y sociedad* 31(1) Enero-Marzo 2006.

Vega, Bernardo. 2006. "Enfoque histórico-económico de las relaciones dominico-haitianas". Ponencia presentada en el panel: "Relaciones dominico-haitianas, un análisis de la perspectiva actual desde un enfoque histórico. Panel en el seminario: "migración en Rep. Dominicana: articulando la sociedad civil para una efectiva respuesta al fenómeno". 16-17 de febrero del 2006, Manresa Loyola.

Wooding, Bridget. y Richard Moseley-Williams. 2004. *Inmigrantes haitianos y dominicanos de ascendencia haitiana en la República Dominicana*. Santo Domingo, D. N.: Servicio Jesuita a Refugiados.

Para las leyes internacionales: http://www.unhchr.ch/spanish/html/intlinst_s.p.htm. Fecha de acceso: 3 de septiembre del 2007.