



Los trabajadores de la construcción haitianos en la República Dominicana: Un estudio exploratorio de los indicadores de trabajo forzoso

Santo Domingo, República Dominicana

Septiembre 2012

Preparado por el Observatorio Migrantes del Caribe (OBMICA) para ICF International

Autora del informe: Allison J. Petrozziello

Presentado al:
Departamento del Trabajo de EE. UU.
Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso
y Trata de Personas.
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue NW

Presentado por:



ICF International
11785 Beltsville Drive, Suite 300
Calverton, MD 20705
Tel.: (301) 572.0200
Fax: (301) 572.0999
www.icfi.com



Los trabajadores de la construcción haitianos en la República Dominicana: Un estudio exploratorio de los indicadores de trabajo forzoso

Orden de tarea II, Tarea IX

Preparado por el Observatorio Migrantes del Caribe (OBMICA)
para ICF International
Autora del informe: Allison J. Petrozziello

Septiembre 2012

Presentado al:



Departamento del Trabajo de EE. UU.
Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso
y Trata de Personas
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue NW
Washington, DC 20210

Presentado por:



ICF Macro, Inc.
11785 Beltsville Drive, Suite 300
Calverton, MD 20705
Tel.: (301) 572.0200
Fax: (301) 572.0999
www.icfi.com

El financiamiento de este informe fue suministrado por el Departamento del Trabajo de los EE. UU. como parte de la subvención DOLJ099K29549. Las opiniones o puntos de vista en este informe no necesariamente reflejan la opinión o políticas del Departamento del Trabajo de los

EE. UU. Asimismo, la mención de nombres comerciales, productos u organizaciones no significa una aprobación por parte del Gobierno de los Estados Unidos.

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Acrónimos | iii |
| 1 Resumen ejecutivo | 1 |
| 2 Introducción | 6 |
| 2.1 Objetivo del estudio | 7 |
| 2.2 Presentación del equipo de investigación | 7 |
| 3 Revisión de la literatura sobre la mano de obra haitiana en la República Dominicana..... | 9 |
| 3.1 Migración haitiana a la República Dominicana | 9 |
| 3.2 Los trabajadores haitianos migrantes en la industria de la construcción dominicana..... | 11 |
| 3.3 Estudios existentes sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la construcción haitianos | 14 |
| 3.4 En el limbo legal: la política migratoria versus el código de trabajo. | 17 |
| 4 Diseño de la metodología | 21 |
| 4.1 Descripción de la metodología de investigación..... | 21 |
| 4.2 Diseño de la investigación | 22 |
| 4.3 Conceptos clave y definiciones | 24 |
| 4.4 Instrumentos de la investigación | 26 |
| 4.5 Preguntas finales de la investigación..... | 26 |
| 5 Trabajo de campo | 28 |
| 5.1 Limitaciones de la investigación | 30 |
| 6 Hallazgos..... | 32 |
| 6.1 Trayectorias hacia el trabajo en construcción..... | 35 |
| 6.1.1 Ruta migratoria | 35 |
| 6.1.2 Conseguir empleo en la construcción | 37 |
| 6.1.3 Proceso de contratación..... | 39 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 6.2 | Naturaleza del trabajo realizado y condiciones | 43 |
| 6.2.1 | Dinámica de la relación entre empleado y empleador en el sector de la construcción | 43 |
| 6.2.2 | Remuneración | 46 |
| 6.2.3 | Jornada de trabajo..... | 50 |
| 6.2.4 | Amenazas..... | 50 |
| 6.2.5 | Riesgo, peligro y abuso en el trabajo | 56 |
| 6.2.6 | Libertad para abandonar la obra de construcción y el trabajo | 65 |
| 6.2.7 | Estatus migratorio y comprensión de derechos | 66 |
| 6.3 | Demografía, condiciones de vida y endeudamiento de los trabajadores | 69 |
| 6.3.1 | Características demográficas..... | 70 |
| 6.3.2 | Condiciones de vida | 72 |
| 6.3.3 | Préstamos y endeudamiento de los trabajadores | 74 |
| 6.4 | Cambios en la migración haitiana para trabajar en la construcción después del terremoto | 76 |
| 7 | Conclusión y recomendaciones para investigaciones futuras | 77 |
| 8 | Bibliografía | 80 |

Apéndices

Apéndice A: Mapa de los sitios de la investigación

Apéndice B: Guía para la entrevista de expertos formales

Apéndice C: Guía para la entrevista de trabajadores de la construcción

Apéndice D: Lista de todas las prácticas de abuso y explotación detectadas contra los trabajadores de la construcción haitianos en la RD

ACRÓNIMOS

| | |
|------------|---|
| ARS | Administradora de Riesgos de Salud (organismo dominicano a cargo del seguro de accidentes en el trabajo) |
| ATIHC | Asociación de Trabajadores Inmigrantes Haitianos en la Construcción |
| CEFASA | Centro de Formación y Acción Social y Agraria |
| CIES-UNIBE | Centro de Investigaciones y Estudios Sociales (de la Universidad Iberoamericana) |
| CNDH | Comisión Nacional de Derechos Humanos |
| CNM | Consejo Nacional de Migración |
| CNUS | Confederación Nacional de Unidad Sindical |
| COIN | Centro de Orientación e Investigación Integral |
| DGM | Dirección General de Migración |
| ENFT | Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo |
| FENTICOMMC | Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción, Madera y Materiales de la Construcción |
| FNUAP | Fondo de Población de las Naciones Unidas |
| IDSS | Instituto Dominicano de Seguros Sociales |
| ILAB | <i>Bureau of International Labor Affairs</i> (Oficina de Asuntos Laborales Internacionales) |
| MONDA | Ministerio de Orientación para Niños y Jóvenes Dominicano-Haitianos |
| MOSCTHA | Movimiento Socio-Cultural para los Trabajadores Haitianos |
| OBMICA | Observatorio Migrantes del Caribe |
| OCFT | <i>Office of Child Labor, Forced Labor and Human Trafficking</i> (Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Personas del Departamento del Trabajo de EE. UU.) |
| OIM | Organización Internacional para las Migraciones |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| OMLAD | Observatorio del Mercado Laboral Dominicano, unidad de investigación del Ministerio de Trabajo |
| ONE | Oficina Nacional de Estadística |

| | |
|-------|--|
| ONG | Organización no gubernamental |
| PNUD | Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo |
| RD | República Dominicana |
| SSID | Servicio Social de Iglesias Dominicanas |
| USDOL | <i>United States Department of Labor</i> (Departamento del Trabajo de EE. UU.) |

1 RESUMEN EJECUTIVO

En la República Dominicana, el trabajo en construcción es el sector laboral que ocupa el segundo lugar en importancia entre los hombres migrantes haitianos, superado tan sólo por la agricultura. Aunque es relativamente mejor remunerado que el trabajo agrícola –por lo cual es una opción más atractiva para muchos jóvenes haitianos– se sabe que en el trabajo en construcción existen condiciones peligrosas y de explotación, como la remuneración muy por debajo del salario mínimo, jornadas laborales muy largas y la ausencia de días de descanso.

A partir de un análisis exploratorio de datos cualitativos sobre las condiciones de vida y laborales de los trabajadores de la construcción haitianos en la República Dominicana, el presente estudio propone determinar si en dicho sector hay indicadores de trabajo forzoso. La información aquí presentada busca crear conciencia sobre los problemas a los que los trabajadores haitianos se enfrentan en la industria de la construcción en la República Dominicana y compartir esta información con los organismos que trabajan en este campo.

Este proyecto fue comisionado y auspiciado por la Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Personas (OCFT, por sus siglas en inglés), que es parte de la Dirección de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (USDOL, por sus siglas en inglés). Como tal, busca orientar la asistencia técnica prestada por el USDOL/OCFT en el presente o futuro, así como aportar al discurso internacional sobre trabajo forzoso.

Los objetivos específicos de este estudio son los siguientes:

1. Comprender las trayectorias que llevan al trabajo de construcción, incluyendo los detalles de contratación.
2. Descubrir la clase de trabajo de construcción desempeñada por haitianos, concentrándose en la relación entre empleado y empleador.
3. Recopilar información sobre la vida de los trabajadores fuera de su trabajo, entre las que se encuentran las condiciones de vida, características demográficas y situaciones de endeudamiento.
4. Comprender en qué forma el terremoto de 2010 en Haití puede haber afectado la migración haitiana en lo que se refiere al trabajo de construcción en la República Dominicana.

El trabajo forzoso se define como todo trabajo o servicio exigido a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier pena y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Esto incluye el trabajo proporcionado u obtenido por la fuerza, fraude o coerción. Para que una situación sea considerada como trabajo forzoso, ésta debe incluir tanto (1) una amenaza de pena y (2) ser involuntaria. En el presente estudio, los indicadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para cada elemento fueron aplicados a tres fases o “dimensiones”: “contratación no libre”, “condiciones de vida y trabajo bajo coacción” y “la imposibilidad de dejar al empleador”. Estas dimensiones laborales y una lista de los indicadores específicos aplicados pueden verse en la Sección 4.3.

El informe empieza con una visión general de la migración haitiana y su participación en la industria de la construcción en la República Dominicana. Presenta una revisión de estudios ya existentes sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la construcción haitianos, cuyos resultados mayormente cuantitativos se citan a lo largo del informe como base de comparación para los hallazgos del presente estudio. La revisión de la literatura concluye considerando algunos cambios recientes en las políticas laborales y de migración en la República Dominicana que probablemente afectarán al sector de la construcción en el futuro próximo.

El trabajo de campo se realizó durante los meses de abril y mayo de 2012 e incluye 135 entrevistas con trabajadores de la construcción haitianos en las ciudades de Santo Domingo y Santiago de los Caballeros, así como en la zona turística de Bávaro/Punta Cana. Esto se complementó con entrevistas semiestructuradas con 32 expertos formales, conversaciones con 43 expertos informales y la observación etnográfica en 12 obras de construcción.

Tras describir los tres sitios de investigación, se presentan los hallazgos de las trayectorias seguidas por los individuos para llegar a trabajar en la construcción en la RD. La mayoría de los trabajadores en el estudio dijo haber inmigrado individualmente y buscado trabajo de manera informal a través de sus propias redes sociales. Tan sólo un pequeño porcentaje (6%) de los entrevistados utilizó algún intermediario para encontrar empleo ya estando en el país, y algunos intermediarios cobraron una cuota. Hubo mención de algunos casos de contratación fraudulenta, como promesas falsas de cobertura de seguro médico y presión a los trabajadores para que firmaran documentos ilegales donde renunciaban a su derecho de indemnización en caso de cesantía. También, muchos migrantes haitianos dijeron haber contratado los servicios de un contrabandista para inmigrar; sin embargo, la información en esta investigación no indica que ninguno de los trabajadores encuestados hubiese sido llevado a trabajar en la construcción en contra de su voluntad, o que hubiese sido vendido para trabajar en dicha industria.

Es claro que los contratistas en el sector de la construcción prefieren contratar trabajadores haitianos, supuestamente porque su estatus legal precario hace que sean flexibles y estén más dispuestos a aceptar condiciones de explotación, y que sea menos probable que conozcan sus derechos y puedan reclamarlos. La prevalencia de los acuerdos de subcontratación y la contratación de trabajadores haitianos por día puede complicar la determinación de las obligaciones y el respeto a los derechos, en particular en las empresas que no llevan ningún registro de los jornaleros informales que llevan a cabo el trabajo.

A diferencia del empleo de los migrantes haitianos que trabajan en la industria de la caña de azúcar, los trabajadores de la construcción haitianos son una población relativamente independiente y con cierta movilidad. La dinámica de la industria de la construcción requiere que sus trabajadores sean ágiles, estén dispuestos a cambiar a otro sitio de trabajo o de oficio conforme se vayan presentando las necesidades en el trabajo. Sin embargo, esta relativa movilidad no excluye la posible presencia de trabajo forzoso y, de hecho, podría crear las condiciones donde empleadores intentaran retener a trabajadores en contra de su voluntad, especialmente cuando se ven presionados a concluir un trabajo dentro de cierto marco de tiempo.

La metodología seguida en el análisis de datos permitió explorar detalladamente los indicadores individuales de trabajo forzoso, de los que se habla extensivamente en todo el informe. Los indicadores individuales detectados incluyen los siguientes:

La dimensión de “contratación no libre”:

- Ser contratados fraudulentamente (con promesas falsas de cobertura de seguro médico y cuando se presiona a los trabajadores a firmar documentos ilegales donde supuestamente renuncian a su derecho a recibir una indemnización en caso de cesantía)

La dimensión de “condiciones de vida y trabajo bajo coacción”:

- Estar obligados a trabajar horas extras (sobrepasando los límites legales)
- Verse inducidos a endeudarse o endeudamiento excesivo
- Ser denunciados ante las autoridades
- Ser confinados al lugar de trabajo (confinamiento temporal como medida de cesantía o para desalentar a otros trabajadores de exigir sus derechos)
- Violencia física
- Retención de la remuneración
- Despido
- Ser excluidos de empleo futuro

Dimensión de “imposibilidad de dejar al empleador”:

- Verse obligados a permanecer más tiempo del acordado mientras se espera el pago de remuneración pendiente
- Ser denunciados ante las autoridades
- Violencia física
- Retención de la remuneración
- No tener la libertad de renunciar según los requisitos legales

Además, se hace uso de la coacción para presionar a los jornaleros haitianos a trabajar bajo condiciones que no cumplen con los requisitos mínimos y a realizar tareas peligrosas sin protección, lo cual en ocasiones resulta en la pérdida de vida. Un componente clave en dichas situaciones es cuando el empleador abusa deliberadamente de la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes, principalmente debido a su situación migratoria irregular, para imponer condiciones de trabajo más extremas a las que serían posibles en otro caso (por ejemplo, reservar para ellos las tareas más peligrosas, y asignarle a un individuo un trabajo que requiere varias personas). Por último, los trabajadores haitianos entrevistados están habitualmente sujetos a amenazas, que van desde la amenaza de ser despedidos hasta amenazas de muerte o de ser deportados.

Es importante señalar que la metodología seguida no permitió realizar un análisis de la combinación de indicadores, lo cual podría servir para determinar caso por caso si hay trabajadores en una situación de trabajo forzoso y, de ser así, cuántos. Sin embargo, el informe incluye información de situaciones donde hubo más de un indicador de trabajo forzoso. Es necesario continuar la investigación para determinar la naturaleza y alcance de dichas prácticas.

Los indicadores de trabajo forzoso más claros y notorios parecen ser en la zona de Bávaro/Punta Cana, donde los sindicatos dicen que hay “una cultura laboral distinta” y donde pocos organismos gubernamentales o no gubernamentales están dispuestos a enfrentarse a inversionistas y empresarios poderosos. Hasta la fecha, el presente es el primer estudio en analizar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la construcción haitianos en la zona de Bávaro/Punta Cana. Se han reportado otras prácticas que ameritan un seguimiento e intervención, como el caso de trabajadores a quienes les han disparado al intentar cobrar su pago o de empleadores que hacen “desaparecer” los cadáveres de trabajadores que han fallecido en el trabajo electrocutados o al caer de un andamio. Es necesario profundizar en la investigación para poder corroborar la información recopilada y empezar a aminorar la cultura de impunidad presente en esta zona donde hay gran inversión extranjera y poca presencia del Estado.

Por último, el estudio detectó varias prácticas que quizás podrían ser consideradas indicadores de trabajo forzoso, pero definitivamente lo son de explotación. Estos incluyen el que los empleadores retengan el seguro médico y de accidentes pero que no ofrezcan cobertura, que los empleadores “llamen a migración” u organicen redadas de migración falsas para evitar pagar a los trabajadores, así como abusos de la policía y la complicidad entre los empleadores y las autoridades en encubrir los accidentes y el maltrato a los trabajadores. Se observaron condiciones de trabajo peligrosas que llegaron a causar lesiones graves y hasta la muerte. Las amenazas y el maltrato físico de trabajadores a manos de sus empleadores parecen ser bastante comunes. Muchas de las situaciones descritas en este informe pueden ubicarse a lo largo de la gama que abarca desde el trabajo decente hasta el extremo de trabajo forzoso, lo que hace que sea difícil distinguir si el sufrimiento de los trabajadores se debe a condiciones de trabajo que no cumplen con los requisitos mínimos, a la violación de sus derechos laborales (explotación laboral) o a que estén pasando por situaciones de trabajo forzoso. Por consiguiente, en el Apéndice D se proporciona una lista de todas las prácticas de explotación detectadas, disponibles para los organismos que deseen intervenir. Estas situaciones requieren de un cuidadoso monitoreo para hacer valer los derechos laborales de todos los trabajadores, sin importar su nacionalidad, tal y como está consagrado en el Código de Trabajo dominicano, y para promover una cultura de trabajo decente en la industria.

Imagen 1: Albañiles haitianos colocando *blocks* en un proyecto residencial en Santo Domingo.



2 INTRODUCCIÓN

El trabajo en construcción es el sector laboral que ocupa el segundo lugar en importancia entre los hombres migrantes haitianos, superado tan sólo por la agricultura¹. Aunque es relativamente mejor remunerado que el trabajo agrícola –por lo cual es una opción más atractiva para muchos jóvenes haitianos²–, se sabe que en el trabajo en construcción existen condiciones peligrosas y de explotación, entre las que se encuentran la remuneración muy por debajo del salario mínimo, largas jornadas laborales y la ausencia de días libres³. Investigaciones recientes, auspiciadas por organizaciones no gubernamentales (ONG) han descubierto prácticas como: incumplimiento o retraso en la remuneración de salarios; horas extras obligatorias; poco o ningún equipo de protección para prevenir accidentes en el trabajo; amenazas a los trabajadores migrantes de ser deportados o despedidos; y golpizas a los trabajadores que intentan exigir sus derechos⁴.

En este estudio se propuso recopilar datos exploratorios sobre las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores de la construcción haitianos en la República Dominicana, y determinar si hay la presencia de indicadores de trabajo forzoso. Entre las diferentes tipologías de trabajo forzoso, el presente estudio se centra principalmente en las relacionadas con la explotación económica a manos de agentes privados, donde los empleadores llegan a abusar del poder del que gozan por razones culturales o económicas para poner a sus empleados en situaciones de trabajo forzoso.

Investigaciones previas sobre los trabajadores de la construcción haitianos en la República Dominicana proveen una gran cantidad de datos demográficos sobre los trabajadores de la construcción haitianos e información sobre los desafíos legales y sociales de vivir en la República Dominicana. Es apenas recientemente que los estudios han empezado a observar las condiciones de contratación y trabajo de los inmigrantes haitianos, concentrándose principalmente en la capital dominicana de Santo Domingo. Además, el uso de preguntas cerradas en muchas de las investigaciones anteriores, limita la discusión respecto a los aspectos más sutiles del trabajo forzoso y de explotación.

Este estudio se propone abordar dichas deficiencias mediante la recopilación de datos cualitativos sobre las trayectorias por las que los trabajadores haitianos llegan a la construcción, la naturaleza del trabajo de construcción, las características de la vida de los trabajadores de la construcción fuera del trabajo y percepciones del efecto que tuvo el terremoto en Haití de enero del 2010. Además, al concentrarse en la gama de indicadores de trabajo forzoso, se busca proporcionar una visión más clara de las formas por las que el trabajo forzoso puede estar presente dentro del sector.

¹ Basado en las estadísticas de OMLAD 2011, recopiladas en Riveros, Natalia. 2012. *Informe sobre la Cuestión de la Migración Internacional en la República Dominicana para el año 2011*. Observatorio Migrantes del Caribe. Santo Domingo, RD: Editora Búho.

² Véase Lunde, Henriette. 2010. *Young Haitian Labour Migrants: Risks and opportunities in Haiti and the Dominican Republic*. FAFO. Noruega.

³ Washington Office on Latin America (WOLA). 2009. *DR-CAFTA and Workers' Rights: Moving from Paper to Practice*. pp. 15-16

⁴ Véase, por ejemplo, Servicio Jesuita a Refugiados y Migrantes. 2008. *Entre lo real, lo establecido y lo deseable. Estudio de las condiciones laborales de los inmigrantes haitianos en el sector de la construcción en el Distrito Nacional de la República Dominicana*. Santo Domingo, RD: SJRM.

Este proyecto fue comisionado y auspiciado por la Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Personas (OCFT, por sus siglas en inglés), que es parte de la Dirección de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. La OCFT participa activamente en iniciativas de políticas e investigación relacionadas con el trabajo infantil internacional, trabajo forzoso y trata de personas.

2.1 Objetivo del estudio

La información aquí presentada busca promover el conocimiento sobre los problemas a los que los trabajadores haitianos se enfrentan en la industria de la construcción en la República Dominicana y que los organismos que trabajan en esta área tengan acceso a dicha información. Este estudio se propone orientar la asistencia técnica prestada por el USDOL/OCFT en el presente o futuro, así como aportar al discurso internacional sobre trabajo forzoso.

Los objetivos específicos del estudio son los siguientes:

1. Comprender las trayectorias que llevan al trabajo de construcción, incluyendo los detalles de contratación.
2. Descubrir la clase de trabajo de construcción desempeñada por haitianos, concentrándose en la relación entre empleado y empleador.
3. Recopilar información sobre la vida de los trabajadores fuera de su trabajo, entre las que se encuentran las condiciones de vida, características demográficas y situaciones de endeudamiento.
4. Comprender en qué forma el terremoto de 2010 en Haití puede haber afectado la migración haitiana en lo que se refiere al trabajo de construcción en la República Dominicana.

2.2 Presentación del equipo de investigación

El equipo que realizó este estudio estuvo conformado por personal de ICF International basado en Calverton, Maryland, y el equipo de campo consistió en investigadores del Observatorio Migrantes del Caribe (OBMICA), basado en Santo Domingo. Por parte de ICF, la directora de investigación Suteera Nagavajara y la especialista en investigación Holly Howell, viajaron a Santo Domingo para trabajar en la investigación preliminar con su contacto local Julia Hasbún, identificar al contratista local y acompañar al equipo de investigación durante la fase inicial del trabajo de campo.

El contratista local, OBMICA, es un centro de investigación ubicado en Santo Domingo, afiliado al Centro de Investigaciones y Estudios Sociales de la Universidad Iberoamericana (CIES-UNIBE). El Observatorio trabaja en colaboración con investigadores, organizaciones de la sociedad civil y autoridades responsables de formular políticas públicas a nivel mundial. El Observatorio se esfuerza por desarrollar un abordaje integral y a largo plazo de las dinámicas migratorias en el Caribe. La investigadora principal en este estudio fue la investigadora social y

experta en migración, Allison Petrozziello. El estudio también contó con la colaboración y guía de la directora de OBMICA, la experta en migración Bridget Wooding.

Además de Allison Petrozziello y Bridget Wooding, el equipo de OBMICA incluyó a la asistente de investigación Ivrance Martine y cinco entrevistadores: Ylemis Jean, Rosa Iris Diendomi Álvarez, Renaldo Jean, Santiago Jolicover y Rosa Boye Rosa, quienes son inmigrantes haitianos o dominicanos de segunda generación de origen haitiano con experiencia previa en estudios y encuestas entre diferentes segmentos de la población haitiana en la RD. Los servicios de traducción y transcripción del criollo haitiano al español fueron proporcionados por Pierre Michel Gaspard y Gahston Saint-Fleur, así como Ivrance Martine e Ylemis Jean. El análisis y procesamiento de datos fueron posibles gracias a la colaboración de dos estudiantes de sociología de Smith College en Northampton, Massachusetts, Dylan Farrell y Laura Duran.

3 REVISIÓN DE LA LITERATURA SOBRE MANO DE OBRA HAITIANA EN LA CONSTRUCCIÓN EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

3.1 Migración haitiana a la República Dominicana

Durante por lo menos un siglo, los haitianos han emigrado para trabajar en la República Dominicana, ubicada en la mitad oriental de la isla de La Española. Durante la mayor parte del siglo XX, los haitianos fueron llevados a la RD –en ocasiones voluntariamente, en otras, a la fuerza– para trabajar en las plantaciones de caña de azúcar, a través de un programa de migración temporal o de braceros, auspiciado por el estado (Wooding y Moseley-Williams 2004:14). Esta migración laboral temporal se basaba en la contratación colectiva de contingentes de trabajadores organizada por los gobiernos de dictadura de ambos países (Silié *et al* 2002). El cultivo de la caña de azúcar y, más recientemente, de otros cultivos como el café y el arroz, son ejemplos de mercados laborales duales o segmentados de los que los trabajadores dominicanos han sido “histórica y estructuralmente excluidos ... a fin de utilizar en su lugar un trabajador con menor poder de negociación en cuanto a la venta de la fuerza de trabajo y que [podía] ser sometido a una intensa explotación” (Báez Evertsz 1986: 121-122), caso parecido a lo que ha estado sucediendo en la industria de la construcción actualmente. Así, el desarrollo capitalista de la economía dominicana ha llegado a depender de la disponibilidad de la mano de obra barata y flexible de los migrantes (Báez Evertsz y Lozano 2008).

El final de la década de los ochenta vio la caída de la industria de la caña de azúcar y el fin del reclutamiento de trabajadores haitianos auspiciado por el estado, con lo que se inició la era de lo que varios sociólogos dominicanos han denominado “la nueva inmigración haitiana” (Silié *et al* 2002). Los migrantes haitianos ya no están confinados a vivir en los bateyes (asentamientos para trabajadores principalmente ubicados en los campos de caña de azúcar), y se han extendido a buscar trabajo en las ciudades y pueblos en toda la República Dominicana. Los nuevos migrantes haitianos son más jóvenes, muchas veces provienen de zonas urbanas en Haití (y no sólo del campo), tienen un nivel educativo ligeramente más alto y cada vez hay más mujeres. Al no estar sujetos ya al estricto control de su movilidad como era el caso para muchos en los bateyes, los trabajadores haitianos ahora son más independientes, tienen mayor movilidad, y se trasladan para trabajar en otros sectores como la construcción, el comercio informal, el turismo y el trabajo doméstico.

En la actualidad, los migrantes haitianos constituyen la mayoría de los extranjeros que reside en la RD. Sin embargo, aún no hay cifras definitivas sobre la magnitud de dicha población. Según la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT), realizada por el Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD) del Ministerio de Trabajo, en 2011 la población haitiana era de 247.468 (citado en Riveros 2012). Pero las cifras reales probablemente son bastante más altas, ya que es factible que muchos trabajadores indocumentados eviten participar en encuestas de este tipo. Esta cifra difiere de un informe en 2010 de la Oficina de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD 2010), que calcula que la población inmigrante haitiana asciende a entre 255.000 y 510.000.

Además del desafío que representa contar a una población de migrantes móviles e indocumentados, existe un segundo problema conceptual. Muchas veces, el cálculo de los haitianos en la RD no hace distinción entre los inmigrantes haitianos y sus descendientes nacidos en el país (Báez Evertsz y Lozano 2008:192). Los cálculos basados en la Encuesta de inmigrantes haitianos en la RD realizada por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y la Organización Internacional para las Migraciones (FLACSO-CONTRATACIÓN) sitúan a la población de inmigrantes Haitianos (nacidos en Haití) en 315.000, y a sus descendientes (nacidos en la RD) en 195.000.

Por otra parte, hay quienes calculan que la población inmigrante haitiana actual es mucho mayor. Según el Informe de Derechos Humanos 2011 para la RD del Departamento de Estado de los EE. UU. (2012:18):

En 2009, el gobierno informó al Consejo de Derechos Humanos de la ONU que se calculaba que había en el país entre 900.000 y 1,2 millones de inmigrantes indocumentados, la mayoría de descendencia haitiana, aunque algunos funcionarios sostuvieron que el número real se acercaba más a los 2 millones. La Organización Internacional para las Migraciones calculó que después del terremoto de enero del 2010 en Haití, hubo un influjo de aproximadamente 130,000 migrantes indocumentados adicionales, y la Dirección General de Migración estimó que la cifra se aproximaba más a los 200.000.

Al escribir el presente informe, la Oficina Nacional de Estadística (ONE) estaba realizando la Primera Encuesta Nacional de Inmigrantes, con financiamiento de la Unión Europea y apoyo técnico del Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP)⁵. Estas instituciones se han extendido hacia organizaciones de la sociedad civil que hacen trabajo al nivel de la comunidad con las poblaciones de inmigrantes, intentando ganarse la confianza de inmigrantes indocumentados que jamás han sido contados. Se espera que esta encuesta produzca estadísticas fiables que sirvan para fundamentar el diseño de futuras políticas y programas.

Ha de notarse que después del terremoto de 2010, muchos haitianos llegaron a la RD como personas desplazadas en busca de tratamiento médico y refugio temporal. Muchos ya han regresado a Haití: algunos mediante el programa de retorno voluntario asistido de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)⁶, mientras que otros han sido deportados. Tras una relajación temporal de los controles fronterizos, debido a motivos humanitarios después del terremoto de 2010, las autoridades dominicanas incrementaron las repatriaciones en 2011 a una tasa casi cinco veces más alta que la de 2009, y se deportó a 40.071 haitianos de la RD (Depto. de Estadística de la Dirección General de Migración, citado en Riveros 31).

⁵ Para mayor información, véase el boletín *ONE Informativa* del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, Oficina Nacional de Estadística, Año 1, no. 1 Revista trimestral Año 2012, <http://www.one.gob.do/revista/RevistaONE.pdf>

⁶ Hasta ahora, alrededor de 2.000 personas han sido regresadas a Haití con este programa. Véase Velton, Ross. "Their Dominican dreams dashed, Haiti quake survivors return home," CNN. Febrero 27, 2012. Disponible en: http://articles.cnn.com/2012-02-28/americas/world_americas_dominican-republic-haitians_1_dominican-border-town-dominican-republic-earthquake?_s=PM:AMERICAS.

Aunque un número creciente de haitianos de clase media ha inmigrado a la RD mediante los canales legales para realizar estudios universitarios y por oportunidades profesionales, la mayoría de los haitianos que se mudan a la RD *anba fil*⁷ provienen de los estratos más pobres de la sociedad. En la RD, la mayoría continúa viviendo en condiciones precarias de pobreza extrema. Según el PNUD, “La mayoría está indocumentada y debe enfrentarse a una actitud política y social generalmente hostil, sin posibilidad de asistencia legal y con limitado acceso a servicios de salud, sanidad y educación, que incluye a los hijos de los haitianos nacidos en el país” (2005:5).

Por último, una importante característica de la migración haitiana contemporánea es la persistencia de patrones previos de migración circular, junto a patrones de establecimiento definitivo en la RD. Es decir, muchos trabajadores van y vienen: trabajan durante un tiempo en la RD, regresan para pasar tiempo con sus familias y vivir en su país de origen y luego vuelven a emigrar. Báez Evertsz y Lozano (2008: 190) insisten que aunque el programa estacional de braceros ha desaparecido, los patrones de migración circular no sólo continúan, sino que además es posible que estén en alza para la migración laboral actual. Los autores atribuyen este fenómeno a tres factores: (1) al ser una isla pequeña, la “gran ‘porosidad’ de la frontera dominico-haitiana deja la frontera básicamente abierta para los flujos migratorios laborales”; (2) las “políticas dominicanas de exclusión que desfavorecen los asentamientos definitivos”; y (3) “las bases renovadas del proceso migratorio” que permiten una mayor influencia en las “estrategias de circulación o asentamiento de los migrantes” por parte de las redes sociales y las familias.

3.2 Los trabajadores haitianos migrantes en la industria de la construcción dominicana

Los migrantes haitianos no han trabajado solamente en los campos de caña de azúcar. También tienen una larga historia en la República Dominicana como mano de obra en la industria de la construcción, empezando con el trabajo en obras públicas importantes en la década de los veinte, y continuando a lo largo de varios periodos históricos desde entonces (Báez Evertsz y Lozano 2008: 198).

Una serie de factores llevó a que esta incorporación de los trabajadores haitianos a la construcción se acelerara en la década de los noventa. El cambio en los patrones migratorios al pasar de una migración regulada por el gobierno a una “nueva inmigración haitiana” de trabajadores migrantes jóvenes a las zonas urbanas coincidió con un rápido proceso de reestructuración socioeconómica durante las últimas dos décadas en la RD. Durante este tiempo, ha habido una transición en la economía dominicana, la cual ha pasado de ser un modelo agroexportador y de sustitución de importaciones, hacia un modelo centrado en servicios, turismo, zonas de procesamiento de exportaciones y remesas (PNUD 2005). La década de los noventa también marcó el inicio de un auge de la construcción en las zonas urbanas y turísticas, con la construcción de edificios de departamentos y complejos residenciales, instalaciones turísticas y obras públicas masivas como la construcción de un sistema de metro en Santo Domingo que se inició en 2007.

⁷ Utilizamos el término *anba fil*, que literalmente significa “debajo del alambre”, debido a la dificultad de distinguir claramente entre la migración irregular, la migración forzada y las situaciones de tráfico y trata.

Este auge de la construcción en la RD alcanzó su punto más alto en la década de los noventa. Ha disminuido ligeramente en la primera década del siglo XXI, pero sigue conformando una importante parte de la economía. El sector de la construcción se contrajo más durante la crisis económica mundial de 2008-2009, cuando se perdieron 30.442 empleos en el sector (Ministerio de Trabajo, OMLAD 2011). La mayor parte de la construcción se realiza en las zonas metropolitanas de Santo Domingo y Santiago, con el 57,3% y 17,3% de metros cuadrados construidos entre 2004-2008, y con el 65,4% y 12,4% de la inversión del sector privado en ese mismo periodo, respectivamente (ibíd.). Fuera de las dos ciudades principales, hay cierto dinamismo en las zonas turísticas, como las provincias de La Altagracia (donde se encuentra Bávaro), Puerto Plata y La Romana.

No es una coincidencia, entonces, que la construcción se haya convertido en el sector más dinámico de los últimos años en lo que se refiere a la absorción de trabajadores migrantes de sexo masculino⁸ (Báez Evertsz y Lozano 2008: 205). El 18% de la población haitiana económicamente activa trabaja en la construcción, por lo que es el segundo sector laboral en importancia para los migrantes haitianos, después de la agricultura (47%) (Riveros 2012, basado en estadísticas de 2011 de OMLAD). Según la encuesta de FLACSO/OIM, parecería que los migrantes que han llegado recientemente tienen una mayor probabilidad de buscar trabajo en la construcción y la mayoría de éstos se situarían en la categoría de primera migración o de migración circular o reciente (comparado con migraciones más antiguas o intermedias).

La industria de la construcción depende de la disponibilidad de trabajadores haitianos. Un estudio reciente del OMLAD denominado *Inmigrantes haitianos y mercado laboral* (2011), calcula que el 53% de la mano de obra en la industria de la construcción es haitiana. Esto indica un incremento constante y acelerado comparado con las cifras citadas en estudios anteriores: del 23% al inicio de la década de los ochenta (Duarte Tavarez y Hasbún 2009), al 27% en una encuesta de trabajadores de la construcción del año 2000 (estudio de la Secretaría de Trabajo citado en Báez Evertsz y Lozano 2008), y el 40% en la encuesta FLACSO/OIM de 2002 sobre inmigrantes haitianos.

Algunos autores atribuyen la aparente preferencia por contratar haitianos a motivos como los siguientes: “los patronos buscan obtener mayores beneficios” (Montero *et al* 2009:45); los haitianos son más flexibles y están dispuestos a aceptar condiciones de explotación (Duarte y Hasbún 2009), sin duda debido a su precario estatus legal en el país; y la creencia de que los trabajadores haitianos vienen a realizar “cualquier tipo de trabajo, denominado frecuentemente de mucha fuerza, bruto, pesado, etc.” (Montero *et al* 2009:45). La Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) sostiene que “la mano de obra haitiana es requerida por los empleadores dominicanos, porque ésta representa una fuente de trabajo temporal y no sindicalizada y sin reconocimiento a los derechos laborales legales” (Centro de Solidaridad *et al* 2008:7). Explican que, “Los empleadores los perciben [a los trabajadores haitianos] como más

⁸ Hay una marcada división según el género en las oportunidades de trabajo disponibles para los hombres y mujeres inmigrantes en la RD (y, para el caso, en muchos países de destino). En el presente contexto, los hombres haitianos tienden a ser canalizados hacia trabajos en agricultura y construcción, mientras que las mujeres haitianas encuentran trabajo como trabajadoras domésticas en casas particulares, como vendedoras en el mercado y el comercio informal y como trabajadoras sexuales (Wooding y Sangro Blasco 2011). En este estudio, el 100% de los trabajadores de la construcción son hombres. Sin embargo, puede haber un pequeño porcentaje de mujeres empleadas principalmente en tareas ligeras en la construcción, como barrer el sitio o que proporcionen servicios a los trabajadores de la construcción, como la venta de comida.

‘flexibles’ y ‘cooperativos’ con respecto a la jornada extendida de trabajo” (Ibíd., pág. 11). Wooding y Moseley-Williams subrayan que es común que los dominicanos creen que los haitianos trabajan más duro y de forma más empresarial que los dominicanos en trabajos equivalentes (2004: 57).

Sin importar cuál sea el razonamiento que lleve a contratar trabajadores haitianos en la construcción, queda claro que su mano de obra es crucial, no sólo para sus empleadores, sino para la economía dominicana en su totalidad. En 2005, se calculó que la aportación al PIB de los trabajadores de la construcción haitianos fue del 6,8%⁹.

Los trabajadores migrantes se concentran principalmente en trabajos no calificados o semicalificados, donde están a cargo de labores pesadas como cargar cemento, limpiar escombros, levantar materiales con una polea manual, construir paredes de *block* (como se conocen los bloques de concreto), etc. (Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes 2008; Duarte y Hasbún 2011). Según Báez Evertsz y Lozano (2008:207), “En la construcción los obreros haitianos conforman una vasta oferta laboral flexible para las ocupaciones pesadas de baja calificación” (Báez Evertsz y Lozano 2008: 207), mayormente en las fases iniciales del proyecto de construcción, en la preparación del terreno y el levantamiento de la estructura física. En su libro *Inmigrantes haitianos y dominicanos de ascendencia haitiana en la República Dominicana*, Wooding y Moseley-Williams dan una breve descripción de la organización laboral en la obra de construcción (61):

En el campo de la construcción, el trabajo manual de hacer zanjas, mezclar cemento y acarrear materiales es hecho por haitianos. Los trabajadores especializados o semiespecializados, los que pegan blocks, empañetan, los electricistas, carpinteros, plomeros y los que ponen las baldosas son dominicanos igual que el maestro de obras, que está a cargo del trabajo, y el ingeniero constructor a quien éste responde. El ingeniero es el que maneja el presupuesto y contrata al maestro por una cantidad fija según el trabajo que vaya a hacerse. El maestro busca a los trabajadores que va a necesitar, que muchas veces son trabajadores calificados ya conocidos con los que ha trabajado anteriormente. Una forma de encontrar jornaleros es correr la voz entre las redes informales de trabajadores haitianos, aunque al parecer en las construcciones más grandes que emplean gran cantidad de trabajadores hay una cierta organización pues los intermediarios haitianos o dominicanos que disponen de listas de trabajadores haitianos negocian con los maestros.

A pesar de estar concentrados en los puestos más bajos del escalafón laboral, los trabajadores haitianos han empezado a acceder a puestos más altos en años recientes. Su participación en trabajos calificados sigue aumentando conforme van obteniendo más experiencia y se vuelven más calificados; así lo comentaron dos propietarios de empresas de construcción entrevistados en este estudio. Esto se ve confirmado con las estadísticas de OMLAD, las cuales muestran que los haitianos conforman ya hasta el 37,8% de los puestos técnicos especializados, como terminador, carpintero, varillero, ebanista y maestro (Ministerio de Trabajo, OMLAD 2011: 81).

⁹ AFL-CIO Centro de Solidaridad et al 2008, citando al Banco Central de la República Dominicana. Tabla “Población Ocupada Perceptora de Ingresos e Ingresos por Horas Trabajadas por Quintiles de Ingresos Según Ramas de Actividad Económica Total País”, 2005. [Presentación en el Centro Cultural Dominicano-Haitiano, “Aportes del Inmigrante Haitiano a la Economía Dominicana”].

El perfil demográfico de los trabajadores de la construcción haitianos ilustra claramente las tendencias delineadas como parte de la “nueva inmigración haitiana” en cuanto a que los migrantes son más jóvenes, se mueven de/a zonas urbanas y tienen un nivel educativo más alto que el de sus compatriotas que trabajan en la agricultura (Duarte Tavarez y Hasbún 2009). Incluso, algunos son estudiantes universitarios que ya no podían pagar su matrícula y acaban buscando trabajo en el empleo de mayor disponibilidad y relativamente mejor remunerado para los hombres haitianos migrantes: la construcción¹⁰.

Por último, los trabajadores de la construcción haitianos son una población con muy alta movilidad, y muestran una gran rotación respecto al lugar de trabajo y oficio realizado (Duarte Tavarez y Hasbún 2009), así como entre su país de origen y de acogida. El estudio de 2011 de OMLAD sobre los trabajadores de la construcción haitianos encontró que el 58% de éstos había completado al menos dos ciclos migratorios entre Haití y la RD.

Antes de presentar los hallazgos del presente estudio, conviene revisar estudios anteriores sobre las condiciones de trabajo de los haitianos en el sector.

3.3 Estudios existentes sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la construcción haitianos

Es bien sabido que los trabajadores migrantes en la RD y el resto del mundo tienden a encontrar trabajo más fácilmente en los sectores donde el trabajo es sucio, peligroso y agotador (PNUD 2005: 139). El trabajo de construcción en la República Dominicana, en particular en las labores de nivel más bajo donde se concentran los trabajadores migrantes haitianos, no es la excepción.

A la fecha, la mayoría de los estudios de migración de mano de obra haitiana a la RD se han concentrado en las condiciones laborales extremas en la industria de la caña de azúcar y las condiciones de vida precarias en los bateyes. Es apenas en años recientes que investigadores han empezado a estudiar las condiciones laborales de los migrantes en el sector de la construcción. Desde 2008 se han publicado cinco estudios sobre el tema, los cuales reseñamos brevemente aquí por sus aportaciones al conocimiento sobre este campo. Los hallazgos específicos de estos estudios en lo que se refiere a la contratación, remuneración, horas de trabajo y prácticas de explotación se citan en otras partes de este informe como punto de comparación con los hallazgos presentados en la Sección 6.

El estudio más reciente fue una importante encuesta cuantitativa comisionada por el Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD 2011) denominada *Inmigrantes haitianos y mercado laboral. Estudio sobre los trabajadores de la construcción y la producción de guineo en la República Dominicana*. Este informe ofrece un importante panorama general de las condiciones laborales en la totalidad del sector. Su metodología de investigación constó de la aplicación de un instrumento de encuesta entre los encargados de las obras de construcción (todos ellos dominicanos) y a trabajadores de la construcción dominicanos y haitianos en las dos

¹⁰ Lunde hace nota de esta tendencia en el informe del 2010 *Young Haitian Labour Migrants: Risks and opportunities in Haiti and the Dominican Republic*: En los pueblos y ciudades dominicanos, quizás estén realizando trabajo manual no calificado como lo es el trabajo de construcción, lado a lado con jóvenes haitianos rurales, pero... en lugar de considerar el trabajo en la construcción como un objetivo en sí, los describen como “un peldaño en la escalera” (40). Este subconjunto de trabajadores busca trabajar para ahorrar dinero e iniciar una pequeña empresa, o finalizar sus estudios universitarios.

principales ciudades, Santo Domingo y Santiago. Además de proporcionar información sobre los patrones migratorios y el perfil demográfico de los trabajadores de la construcción haitianos, mucha de la cual fue citada en la sección anterior del presente informe, el estudio también presenta datos comparativos sobre las prácticas de contratación, jornada de trabajo, remuneración, enfermedad y accidentes, horas extra, seguridad social y participación sindical. El informe menciona ciertos tipos de discriminación y prácticas de explotación, pero no llega a explorar los indicadores de trabajo forzoso. En su conclusión, analiza las contradicciones y lagunas existentes entre las políticas migratorias y laborales en la RD.

En el artículo de 2009 “La mano de obra haitiana en la construcción: Características, valoraciones y prácticas”, Isis Duarte y Julia Hasbún siguen métodos mixtos para caracterizar el uso de la mano de obra inmigrante en este sector. En el estudio se hizo un análisis secundario de los datos de la Encuesta FLACSO/OIM del 2002 de inmigrantes haitianos, que fue complementado con métodos cualitativos que incluyeron sesiones focales grupales, entrevistas estructuradas con representantes del gobierno, entrevistas en profundidad y estudios de casos. Sólo se realizaron diez entrevistas con trabajadores de la construcción: seis con haitianos y cuatro con dominicanos. Duarte y Hasbún hacen una aportación importante para poder entender el fenómeno al analizar las experiencias de los trabajadores respecto a prácticas represivas y tratamiento discriminatorio. Las autoras señalan que las condiciones de trabajo son mucho más precarias en el sector de la construcción que en los sectores industrial o informal, lo cual afecta tanto a los trabajadores dominicanos como a los haitianos que realizan las mismas labores. Pasan a argumentar que el desplazamiento de la mano de obra nativa por la de trabajadores inmigrantes, en particular en puestos de baja calificación, ha sido parte de la estrategia de los empleadores para reclutar una fuerza de trabajo que esté más dispuesta a aceptar las características prevalentes en el sector (por ejemplo, baja remuneración, trabajo ocasional, ausencia de prestaciones, poca reglamentación). Concluyen que esta sustitución de la mano de obra local mayormente con mano de obra inmigrante indocumentada, la cual tiene pocos medios para negociar sus condiciones laborales, se ha visto facilitada por la falta de intervención del Estado en la reglamentación de este tipo de práctica de contratación.

Un pequeño estudio de Montero, Santos y Cuello (2009) sigue un enfoque cuantitativo para calcular los “Costos y beneficios de la mano de obra haitiana en el sector construcción”. Al igual que los otros estudios, se centra principalmente en Santo Domingo y utiliza como instrumento una encuesta con tan sólo seis entrevistas a fondo con personas de distintos niveles en la jerarquía del personal en cuatro obras de construcción. A partir de indicadores económicos, los autores producen un análisis costo-beneficio para sostener que los trabajadores haitianos no están desplazando a los dominicanos, sino que más bien, los empleadores están contratando haitianos como una medida deliberada para reducir costos en trabajos que los dominicanos no están dispuestos a realizar (trabajo pesado por poca remuneración)¹¹. Muestran cómo los beneficios obtenidos mediante prácticas de explotación, tales como pagar muy por debajo del salario mínimo y hacer retenciones para el seguro médico y contra accidentes laborales sin registrar a los trabajadores indocumentados en el sistema, superan por mucho los costos al Estado por acoger a los trabajadores haitianos.

¹¹ Es interesante notar que Montero *et al* señalan que los dominicanos que han emigrado a España para trabajar en la construcción se concentran en tareas no calificadas en ese mercado laboral segmentado (2009: 49).

La investigación cualitativa de mayor profundidad entre las cinco es el estudio de 2008 coordinado por Sonia Adames, del Servicio Jesuita a Refugiados y Migrantes (SJRM) llamado “Entre lo real, lo establecido y lo deseable: Estudio de las condiciones laborales de los inmigrantes haitianos en el sector de la construcción en el Distrito Nacional de la República Dominicana”. Éste fue uno de los primeros estudios en observar las condiciones laborales de los trabajadores de la construcción haitianos migrantes en el país. Utilizó como instrumento una encuesta estructurada con 100 trabajadores de la construcción (haitianos y dominicanos) en 10 obras de construcción en la capital, así como un tramo de la construcción del Metro, que estaba en obras entonces. Los hallazgos cubren toda una gama de temas de interés para el presente estudio, e incluyen documentación, deportaciones, salario, negociaciones, tiempo extra, pago retrasado o impago, jornada de trabajo, relaciones entre empleado y empleador, contratos, conocimiento del trabajador de sus derechos, peligros y riesgos, seguridad social, amenazas y acceso a la justicia. Entre sus hallazgos, Adames menciona problemas de acceso a agua potable para beber y baños en las obras de construcción. Adames también presta atención a las estrategias que los trabajadores siguen para defender sus derechos. Dado el bajo nivel de organización formal entre los trabajadores, generalmente se trata de agresión pasiva (por ejemplo, trabajar más lento), resignación, o compartir historias/quejarse con los compañeros.

Otro de los primeros estudios sobre los trabajadores de la construcción haitianos es la investigación participativa auspiciada por el Centro de Solidaridad y dos federaciones sindicales nacionales, la Confederación Nacional Unidad Sindical (CNUS) y la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción, la Madera, Materiales de Construcción (FENTICOMMC). Se titula “En busca de un trabajo decente. Las experiencias laborales de los trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción en la República Dominicana”. Al reconocer la creciente presencia de trabajadores haitianos en la construcción, mas su baja representación en los sindicatos, las organizaciones auspiciadoras decidieron investigar las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes, con “la finalidad de poder desarrollar políticas para proteger los derechos de todos los trabajadores, inmigrantes y nacionales, y establecer un plan de acción para organizar a esos trabajadores” (Centro de Solidaridad *et al* 2008: 2)¹². El informe del Centro de Solidaridad identifica importantes formas de explotación, como la discriminación en el salario y el tiempo extra obligatorio, así como indicadores potenciales de trabajo forzoso, tales como el que se le obliga a los empleados a tomar préstamos de interés alto de su mismo empleador cuando no se les ha pagado a tiempo. A diferencia de otros estudios, este estudio se concentra en la región oriental, donde se entrevistó a 498 trabajadores de la construcción en instalaciones turísticas en Boca Chica, Juan Dolio, San Pedro y La Romana. También utiliza una metodología participativa, donde un grupo de trabajadores y activistas sindicales (tanto dominicanos como haitianos) fue capacitado para desarrollar las preguntas de investigación, formular la encuesta y hacer las entrevistas en sus lugares de trabajo o cerca de los mismos.

¹² Esta tarea refleja una tendencia más amplia que también está sucediendo en los Estados Unidos, donde los sindicatos formados principalmente de trabajadores nacidos en el país se extienden hacia los trabajadores nacidos en el extranjero para comprender su situación específica e incorporarlos a sus filas. En lugar de ver a los compañeros inmigrantes como una amenaza a su empleo, los organizadores sindicales nacidos en el país han llegado a reconocer que la explotación de los trabajadores migrantes por parte de los empleadores socava su capacidad de mejorar las condiciones laborales de todos. A pesar de estos esfuerzos iniciales, la participación de trabajadores haitianos en los sindicatos dominicanos continúa siendo muy baja, debido a toda una serie de motivos que se exponen más adelante en el presente informe.

Uno de los hallazgos más notables, mencionado en el resumen ejecutivo del informe del Centro de Solidaridad, es que un 21% de los trabajadores de la construcción haitianos había sido víctima de la trata. Sin embargo, más adelante en el informe, los autores aclaran que “*no habían experimentado trata en el sector construcción* pero si en su vida laboral durante su historia migratoria” (2008: 14, énfasis agregado). Incluso con esta aclaración, el porcentaje parece ser alto. Esto sugiere que quizás exista una confusión en la definición de tráfico y trata cuando se le pide a los informantes identificarse a sí mismos y/o al analizar los resultados. También vale la pena examinar la validez de los resultados a la luz de la metodología utilizada. Aunque definitivamente hay elementos innovadores en el uso de métodos de investigación participativa entre pares, como lo sería despertar conciencia y crear un sentimiento de propiedad de los resultados de la encuesta entre los compañeros dominicanos, la validez de dicha cifra es cuestionable. El informe señala que algunos de los entrevistadores eran analfabetos y ninguno de ellos tenía experiencia previa de trabajo en un estudio de este tipo. Los autores reconocen que esto afectó su instrumento de investigación, ya que tuvieron que simplificar preguntas, lo cual limitó la capacidad de capturar información fiable y detallada sobre un fenómeno tan complejo como la trata de personas. Esta crítica no busca sostener que no esté habiendo trata de migrantes haitianos, sino más bien, que se trata de un fenómeno complejo que requiere de mayor investigación para verificar con confianza el alcance y naturaleza del problema.

Vistos en conjunto, estos cinco estudios utilizan mayormente métodos de encuestas cuantitativas y líneas de preguntas cerradas, que son útiles para proporcionar una visión general de las condiciones laborales. Sin embargo, ninguno de los estudios explora la posibilidad de la existencia de trabajo forzoso en el sector de la construcción. Dos de ellos se concentran exclusivamente en la capital, uno en la capital y en Santiago, uno se basa en datos de una encuesta nacional y, el último, en pueblos en el oriente.

La presente investigación se distingue de los estudios anteriores en la medida que utiliza preguntas abiertas para tratar de atraer información cualitativa rica sobre las experiencias vividas por los trabajadores e incluye cómo consideran su relación con su empleador, y cualquier riesgo, amenaza, u otras formas de abuso o maltrato que potencialmente pudieran constituir trabajo forzoso. También incluye la región turística de Bávaro/Punta Cana, donde la inversión extranjera ha llevado a un auge en la construcción que se ha extendido a lo largo de lo que va de este siglo. Esta investigación encontró que los migrantes haitianos van en tropel a la zona por las oportunidades de empleo que hay en este sector y encuentran algunas de las condiciones de explotación más graves de la industria.

3.4 En el limbo legal: la política migratoria versus el código de trabajo.

En la República Dominicana, el tema de los derechos de los migrantes haitianos es bastante controvertido y, como tal, debe ubicarse dentro del entorno de las políticas actuales. Aunque este informe no busca ser un trabajo sobre políticas, conviene mencionar aquí de manera muy general algunos de los cambios recientes en las políticas migratoria y de trabajo que seguramente repercutirán en el sector de la construcción a corto plazo.

En octubre de 2011, siete años después de haberse firmado la Ley General de Migración 285-04, la República Dominicana definió el Reglamento 631-11 para su implementación. Entre sus

cláusulas, estas reglas delinear el proceso para obtener una visa de trabajador temporal para que los trabajadores migrantes ingresen legalmente al país para trabajar en ciertos sectores donde la demanda de mano de obra supera la oferta de trabajadores dominicanos, como la agricultura. Hasta junio de 2012, la Dirección General de Migración (DGM), ofreció un plazo inicial para que los empleadores tuvieran la oportunidad de regularizar el estatus migratorio de sus trabajadores antes de empezar la aplicación del Reglamento, el cual en efecto hace que el empleador sea responsable de garantizar que sus trabajadores no violen los términos de su visa de trabajador temporal. La DGM ha empezado a trabajar con las empresas de agropesca para regularizar el estatus migratorio de sus trabajadores, y ha publicado sus esfuerzos por emitir visas de trabajador temporal a cientos de trabajadores, en su mayoría contingentes contratados colectivamente mediante mecanismos de contratación que se han vuelto obsoletos (o que nunca se usaron) en otros sectores de la economía dominicana, como la construcción.

Varios analistas han criticado el nuevo reglamento por impracticable, debido a la gran cantidad de requisitos, su alto costo¹³, y la relativa dificultad de lograr que los trabajadores lo cumplan (Riveros 2012: 38). El informe del Ministerio de Trabajo/OMLAD ofrece el siguiente análisis: “La ley es sumamente ambigua en muchos aspectos, pero sobre todo parece estar en esencia diseñada para ordenar y regular un tipo de situación laboral que hoy día ya no representa la corriente principal en materia inmigratoria: la de contingente o de braceros contratados colectivamente por lo general dirigidos a las empresas azucareras o grandes plantaciones agrícolas” (2011: 172).

El sector de la construcción, que depende principalmente de la contratación informal de migrantes individuales según sea necesario, ha expresado su resistencia ante este nuevo reglamento, ya que responsabiliza al empleador de la regularización del estatus migratorio de sus trabajadores, del costo de la visa de trabajador temporal y de asegurar la repatriación de sus trabajadores al finalizar su contrato¹⁴. En la revisión anual de migración del OBMICA, Natalia Riveros nota que delegar en los empleadores estas funciones regulatorias podría tener consecuencias inesperadas en lo que respecta el control sobre la libertad de movimiento de los trabajadores migrantes:

Preocupa que se disponga que los empleadores son responsables del transporte de los trabajadores temporales desde puntos de control (ingreso al país) y hacia los puntos de control (salida) para su repatriación y que se responsabilice y sancione al empleador en caso de que el trabajador no salga del país dentro del tiempo de estadía autorizado. Esto implicaría que el empleador ejerza un control permanente de la movilidad de sus trabajadores, lo cual no consideran muy factible (2012:36)

¹³ Según el Director de Inmigración en la Dirección General de Migración, tan solo en la DGM el procedimiento costará 14,500 pesos dominicanos por trabajador (US\$372 dólares estadounidenses), más los costos administrativos en el Ministerio de Relaciones Exteriores y otras instituciones, además de un depósito que el empleador deberá pagar como un tipo de póliza de seguro.

¹⁴ Artículos 76 y 77 del Reglamento. Véase Mejía, Mariela. “Ven paso avance Reglamento Ley Migración.” *Diario Libre*, 21 octubre 2011, disponible en: http://www.diariolibre.com/noticias/2011/10/21/i309952_ven-paso-avance-reglamento-ley-migracion.html; Nivar, Amílcar. “Constructores ven positivo el reglamento de Migración: ACOPROVI, CADOCOM y CODIA consideran hay puntos por discutir”, *Listin Diario*, 21 octubre 2011, disponible en <http://listindiario.com.do/economia-and-negocios/2011/10/20/208008/Constructores-ven-positivo-el-reglamento-de-Migracion>

En otras palabras, los empleadores están poco dispuestos a asumir la responsabilidad del movimiento de sus trabajadores dentro del país y de su eventual retorno a Haití, como lo establece el reglamento. No lo consideran factible debido a los costos y a la relación de trabajo informal que es usual en el sector. En caso de que los empleadores fueran presionados a cumplir con este requisito, podrían verse obligados a ejercer mayor control sobre los trabajadores migrantes. Esto podría ser motivo de preocupación, ya que inadvertidamente podría llevar a crear condiciones de trabajo forzoso. Para evitar tal riesgo, la DGM y otros miembros del Consejo Nacional de Migración (CNM) enfrentan el reto de encontrar soluciones creativas para regular los flujos de migración laboral que muestran una mayor diversificación, movilidad e independencia que en épocas pasadas.

El CNM parece estar dedicándose seriamente a redactar el Plan Nacional de Regularización, que fue estipulado en la Ley General de Migración 285-04, mas no fue incluido en el Reglamento. A finales de 2011, se invitó a organizaciones de la sociedad civil a presentar propuestas para el plan; sin embargo, durante la compilación del borrador no se ha efectuado ningún diálogo formal o consulta, ni éste ha sido compartido con la sociedad civil para que lo comente. En junio de 2012, el Ministro del Interior y Policía (en su calidad de presidente del CNM) y el director de Migración presentaron un borrador del plan al presidente saliente Leonel Fernández¹⁵. En teoría, la regularización sería una oportunidad para muchos inmigrantes con un estatus migratorio irregular –la gran mayoría de ellos haitianos– de obtener documentos para poder vivir y trabajar legalmente en el país. Sin embargo, los detalles sobre quienes cumplirían los requisitos para su regularización bajo tal plan aún no son de conocimiento público.

Mientras tanto, esto mantiene a la mayoría de los trabajadores de la construcción haitianos en un precario limbo legal, sin ningún camino claro para poder regularizar su estatus migratorio. Por una parte, no son contratados colectivamente, sino individualmente, y sus empleadores son reacios a asumir la responsabilidad de obtener sus visas de trabajo temporales de acuerdo con el nuevo Reglamento. Por la otra, la mayoría de ellos no tienen contrato escrito y circulan informalmente entre países y obras de construcción, lo que hace difícil demostrar legalmente su residencia de facto en la RD y, por ende, el que cumplan con los requisitos de regulación en caso de que el nuevo plan se apruebe.

Aunque su estatus legal para vivir y trabajar en la RD vaya a seguir indeterminado durante algún tiempo, la ley laboral dominicana garantiza los derechos laborales de los trabajadores de la construcción haitianos, sin importar su estatus migratorio. El Código de Trabajo 16-92 sostiene el principio de territorialidad; es decir, todo quien realice trabajo pagado dentro de las fronteras del territorio nacional queda protegido por sus derechos y sujeto a sus obligaciones, sin importar su nacionalidad. Un representante del Ministerio de Trabajo que fue entrevistado para el presente estudio afirma que la institución respeta y apoya este principio: “Que tenga o no documentos para los fines laborales, tiene los mismos derechos. Cualquier extranjero puede ir a los tribunales y puede ir a cualquier institución del Estado para hacer la denuncia y nosotros le damos el mismo tratamiento que a cualquier ciudadano porque así lo establece la ley”¹⁶.

¹⁵ Gil, Fior. 2012. “Entregan al Presidente Fernández borrador del Plan sobre Regularización de extranjeros,” *Hoy*, 13 de junio de 2012. Disponible en: <http://hoy.com.do/el-pais/2012/6/13/432352/Entregan-al-Presidente-Fernandez-borrador-del-PlansobreRegularizacion-de>

¹⁶ Entrevista en el Ministerio de Trabajo, Santo Domingo, 22 de mayo de 2012.

Además de insistir en la no discriminación contra los trabajadores migrantes, el Ministerio de Trabajo creó recientemente la Unidad de Migración Laboral. Entre otras cuestiones, la Resolución 14/2012, que es la que establece la Unidad, considera que es necesario mejorar los controles sobre la migración laboral para garantizar el trabajo decente en la República Dominicana. Con este propósito, entre sus funciones está garantizar asistencia legal a los trabajadores migrantes mediante asesorías y asistencia judicial, garantizar que se respeten los derechos laborales de los trabajadores migrantes mediante inspecciones de los lugares de trabajo y la coordinación con otras instituciones del Estado para mejorar las políticas laborales migratorias. Como la Unidad apenas inició su existencia en marzo de este año, que es año de elecciones, aún queda por verse si ésta quedará totalmente integrada a la estructura organizacional del Ministerio, para poder así cumplir la promesa de ser un baluarte potencial para defender los derechos laborales de los trabajadores migrantes.

4 DISEÑO DE LA METODOLOGÍA

4.1 Descripción de la metodología de investigación

Este estudio es un proyecto de investigación exploratorio de evaluación rápida que usa métodos de investigación cualitativos. Ya que la mayoría de los estudios anteriores aquí reseñados recalcaron la recopilación de datos cuantitativos –los cuales proporcionan una útil visión general del sector, mas no necesariamente capturan los matices y detalles de la información relacionada a las experiencias de trabajo forzoso– en este estudio se utilizaron principalmente métodos cualitativos para recopilar los datos primarios sobre las experiencias vividas por los trabajadores de la construcción haitianos que podrían constituir trabajo forzoso.

Los métodos de investigación incluyeron una revisión de la literatura, entrevistas semiestructuradas con expertos formales, conversaciones con expertos informales, entrevistas semiestructuradas con trabajadores de la construcción y la observación etnográfica de las obras de construcción.

La información proporcionada por los expertos formales fue para complementar la de los expertos informales. El objetivo de las entrevistas con expertos formales fue obtener una perspectiva general sobre la clase de trabajo de construcción en la República Dominicana, cuestiones de la inmigración haitiana y la mano de obra haitiana, específicamente en el sector de la construcción, para incluir también indicadores de trabajo forzoso a los que los trabajadores se enfrentan. A los expertos se les pidió su perspectiva respecto a las trayectorias seguidas por los individuos en el trabajo de construcción, así como de las características de sus condiciones de vida y de trabajo. Los expertos formales suelen ser personas calificadas que poseen un interés profesional en el campo y están en una situación donde pueden ofrecer una perspectiva informada sobre el fenómeno, en base a su participación y experiencia. En este estudio, los expertos formales incluyeron representantes de instituciones gubernamentales, organizaciones internacionales y locales, organizaciones no gubernamentales, organizaciones religiosas que atienden a haitianos, sindicatos, organizaciones de derechos laborales y de inmigrantes y dueños de empresas de construcción. Sus perspectivas y opiniones son de utilidad para ayudarnos a comprender las políticas y otras cuestiones a nivel macro.

Sin embargo, los expertos formales no siempre tienen experiencia directa con los trabajadores de la construcción migrantes cuando están realizando su trabajo. Es ahí donde la información de los expertos informales fue de utilidad, ya que éstos están en gran parte en contacto directo con los trabajadores de la construcción migrantes (por ejemplo, cocineras que venden comida en la obra, maestros de obra, vecinos), y pueden ofrecer un nivel de entendimiento que no tienen sus contrapartes profesionales. Ya que la esencia de una investigación cualitativa es obtener la gama más amplia de entendimiento y reflexión, al utilizar a ambas categorías de expertos para recopilar información podemos maximizar la profundidad y el alcance de los datos obtenidos.

La población meta de este proyecto se compone de trabajadores de la construcción haitianos en la República Dominicana. Se utilizó una guía de entrevistas semiestructurada para preguntar a los entrevistados cómo fue que llegaron a la República Dominicana, cómo consiguieron su

empleo, qué tipo de trabajo hacen y el tipo de riesgos que tiene y sobre su vida en general (véase la guía para entrevistas a trabajadores de la construcción en el Apéndice C).

Las observaciones en las obras de construcción se concentraron en el tipo de trabajo que se realizaba, los riesgos para los trabajadores, las condiciones de trabajo, si los trabajadores tomaban algún tiempo de descanso o para comer y dónde lo hacían en caso afirmativo. Estas notas proporcionan información de referencia para el informe, así como del contexto para las entrevistas.

Se usó el programa para análisis de datos cualitativos *Atlas.ti* para codificar todos los datos obtenidos en las entrevistas a los trabajadores de acuerdo con las categorías de interés para este estudio, las cuales abarcaban desde la remuneración al maltrato y amenazas a las relaciones entre empleado y empleador, etc. Este ejercicio permitió categorizar los datos cualitativos para analizar patrones y rangos de comportamiento y para cuantificar el número de ocasiones en muchos de los casos. Esto ayudó a realizar un análisis más sistemático y riguroso de la información cualitativa obtenida, para así llegar a resultados más fiables de lo que generalmente hay en muchos estudios cualitativos.

Finalmente, la naturaleza del estudio fue un ejercicio exploratorio, sin ninguna intención de que los resultados fueran una representación estadística del sector en general. Al tratarse de un estudio cualitativo con una muestra no representativa, los resultados no pueden generalizarse respecto a una población más amplia de trabajadores de la construcción haitianos en la RD. Por consiguiente, los resultados deben considerarse dentro de este contexto y deben entenderse como un cuadro integral de los trabajadores de la construcción haitianos, que no busca cuantificar el fenómeno o establecer la frecuencia de diversos comportamientos o situaciones.

4.2 Diseño de la investigación

El diseño del estudio se vio guiado por una visita exploratoria inicial de ICF a Santo Domingo en febrero de 2012 y la posterior correspondencia con expertos en migración en el centro de investigación OBMICA.

Como preparación para el trabajo de campo, se desarrolló una lista de informantes clave, que incluyera organizaciones y expertos de la sociedad civil con quien OBMICA mantiene contacto regular, así como otros que fueron escogidos usando la técnica de bola de nieve. Se reunieron “paneles” de individuos mediante una selección intencionada de “personas que son especialmente capaces de ser informativas porque son expertos en un campo o tuvieron el privilegio de presenciar un evento”¹⁷.

Para contextualizar el proyecto actual, se realizó una revisión de la literatura de fuentes mayormente en español sobre la nueva inmigración haitiana y los trabajadores de la construcción en la RD.

Se escogieron tres sitios de investigación, lugares conocidos por el volumen de construcción que se estaba realizando y por el empleo masivo de trabajadores migrantes haitianos ahí. Estos

¹⁷ Weiss, R.S. 1994. *Learning from strangers: The art and method of qualitative interviewing*. Nueva York: Free Press. p. 17

incluyen la capital de Santo Domingo y la segunda ciudad más grande, Santiago de los Caballeros, que juntas fueron los lugares para donde se solicitó el 80% de permisos de construcción durante el periodo de 2004-2008¹⁸, así como la creciente zona turística de Bávaro/Punta Cana al oriente de la isla. (Véase el mapa de los sitios de la investigación en el Apéndice A).

Para ubicar y tener acceso a trabajadores de la construcción haitianos para las entrevistas, los investigadores de OBMICA desarrollaron estrategias bastante innovadoras. Es decir, se identificaba un experto informal en cada sitio de investigación, alguien familiarizado con los trabajadores de la construcción haitianos y que pudiera identificar candidatos para ser entrevistados y ayudar a los investigadores a tener acceso a la obra donde trabajaban y a sus comunidades. Estos informantes clave nos abrieron las puertas a la comunidad bajo estudio. Entre los cuales se encontraban un trabajador de salud de extensión que visita regularmente las obras de construcción en Santiago para trabajar en la prevención del VIH, un maestro de obras dominico-haitiano con muchos años de experiencia en Santo Domingo y un ex trabajador de la construcción que ahora es motoconchista (conduce un mototaxi) y conoce a todos los guardias de seguridad haitianos (comúnmente conocidos en la RD como *wachimán*) en las obras de Bávaro/Punta Cana.

Dada la relativa dificultad para tener acceso a trabajadores que mayormente tienen un estatus migratorio irregular (y de quienes no existe un listado), no era factible seguir métodos de muestreo probabilísticos. En su lugar, el equipo de investigación optó por una selección basada en criterios¹⁹ de acuerdo con criterios establecidos mediante entrevistas exploratorias iniciales y la revisión de la literatura. Así, se le pidió a los informantes claves e investigadores que identificaran a los candidatos a ser entrevistados según los siguientes criterios de muestreo:

1. Las obras de construcción deben:

- estar ubicadas en el Gran Santo Domingo, Santiago, o Bávaro/Punta Cana
- ser conocidas por tener una alta concentración de trabajadores haitianos y por sus condiciones de explotación
- incluir propiedad tanto privada como pública
- dividirse entre las siguientes categorías:
 - edificios residenciales pequeños
 - edificios de departamentos grandes
 - instalaciones turísticas
 - establecimientos comerciales
 - obras públicas como hospitales, carreteras o escuelas

¹⁸ Ministerio de Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD). 2011. *Inmigrantes haitianos y mercado laboral. Estudio sobre los trabajadores de la construcción y la producción de guineo en la República Dominicana*. Autores del informe: Báez Evertsz, F., W. Lozano, J. Díaz y R. Durán. Santo Domingo, RD. Disponible en: <http://www.omlad.gob.do/ArchivosDescargables.aspx>

¹⁹ LeCompte, M.D. y J. Preissle. 1993. *Ethnography and qualitative design in educational research* (2ª ed.) San Diego: Academic Press. p. 69.

2. Los trabajadores de construcción deben:

- tener 18 años o más
- estar trabajando actualmente en la construcción (o haber trabajado en el sector durante el último año)
- ser tanto recién llegados como trabajadores migrantes más experimentados

Cuando fue posible, en cada obra se realizó más de una entrevista (pero no más de cuatro) para así verificar la información proporcionada y asegurar que los abusos reportados no fueran incidentes aislados.

4.3 Conceptos clave y definiciones

Este estudio se ocupa de las actividades que cubren las siguientes definiciones:

- **Trabajo forzoso:** todo trabajo o servicio exigido a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier pena si no se realiza y para el cual el trabajador no se ofrece voluntariamente e incluye el trabajo por contrato forzado. El “trabajo forzoso” incluye el trabajo proporcionado u obtenido por la fuerza, fraude o coerción, como:
 - a) mediante amenazas de daño grave, o restricción física de cualquier persona;
 - b) mediante cualquier esquema, plan o patrón que pretenda causar que una persona crea que si no cumple con el trabajo o los servicios requeridos, dicha persona o alguien más pueda sufrir daño grave o restricción física;
 - c) mediante el abuso de la ley o del proceso jurídico, o la amenaza de tal tipo de abuso.

Recuadro 1: Indicadores de trabajo forzoso²⁰

| <p><i>Naturaleza involuntaria del trabajo: falta de consentimiento (la naturaleza involuntaria) para trabajar (el camino hacia el trabajo forzoso), que incluye:</i></p> | <p><i>La amenaza o apercibimiento de una pena (que representa el medio para mantener a alguien bajo la condición de trabajo forzoso) incluye la presencia real o una amenaza creíble de:</i></p> |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Nacer en/descender a un estatus de “esclavitud” o servidumbre • Reclutamiento mediante coacción • Raptó o secuestro • Venta del trabajador para ser propiedad de otro • Contratación relacionada con deuda (adelanto o préstamo) • Engaño respecto a la naturaleza del trabajo • Tiempo extra obligado (más allá del límite legal) • Obligado a estar disponible para trabajar (día o noche) • Libertad de movimiento y comunicación limitada • Condiciones de vida degradantes • Poca libertad para terminar el contrato de trabajo después de recibir capacitación u otro beneficio pagado por el empleador • Ninguna libertad de renunciar conforme a los requisitos legales • Obligado a permanecer más tiempo del acordado al esperar el pago de salarios adeudados • Obligado a trabajar durante un tiempo indeterminado para pagar una deuda pendiente o un adelanto al salario • Reclutamiento engañoso (sobre condiciones de trabajo, contenido o legalidad del contrato de empleo, alojamiento y condiciones de vida, documentación legal o adquisición de estatus migratorio legal, ubicación del empleo o empleador, salario/ingresos) • Reclutamiento mediante engaño mediante promesa de matrimonio • Obligado a participar en actividades ilícitas • Obligado a trabajar para la casa particular o familia del empleador • Inducido a volverse adicto a sustancias ilegales • Endeudamiento inducido o excesivo (mediante falsificación de cuentas, precios excesivos, reducción del valor de bienes o servicios producidos, cobro excesivo de intereses, etc.) • Situaciones múltiples de dependencia del empleador (empleo de parientes, alojamiento, etc.) • Estar bajo la influencia del empleador o personas relacionadas con éste en el ámbito de vida no laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Denuncia ante las autoridades (policía, agentes de inmigración, etc.) y deportación • Confiscación de los documentos de identidad o de viaje • Violencia sexual • Violencia física • Otros tipos de castigo (privación de alimentos, agua, sueño, etc.) • Supresión de derechos o privilegios • Retribución religiosa • Retención de posesiones (efectivo u otros) • Amenazas contra familiares (violencia o pérdida de tierras o trabajo) • Confiscación de teléfonos celulares • Mayor deterioro de las condiciones de trabajo • Aislamiento • Confinamiento en el lugar de trabajo o de alojamiento • Violencia contra el trabajador frente a otros trabajadores • Vigilancia constante • Retención del salario • Exclusión de empleo en el futuro • Exclusión de la comunidad y de la vida social • Penalidades monetarias • Información a la familia, comunidad o al público sobre la situación actual del trabajador (chantaje) • Despido del empleo actual • Trabajo adicional por infracciones a la disciplina laboral |

²⁰ Estos indicadores han sido tomados del documento de la OIT de 2011 *Hard to See, Harder to Count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children* y fueron creados a partir de las lecciones aprendidas a partir de 10 casos de estudios nacionales y en consenso con los actores clave de esos países.

- **Dimensiones del trabajo forzoso:** La combinación de los indicadores aquí mencionados puede usarse para determinar la presencia de tres dimensiones del trabajo forzoso: **(1) contratación no libre, (2) condiciones de trabajo y vida bajo coacción y (3) la imposibilidad de abandonar al empleador.** En todos estos casos, los empleadores podrían aplicar prácticas de **coacción** a los trabajadores para obligarles a aceptar el trabajo, a vivir y trabajar bajo condiciones con las que no están de acuerdo, y/o impedirles renunciar.
- **Explotación laboral:** No existe una definición aceptada a nivel internacional para la explotación laboral. Según el documento de la OIT *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children* (Difícil de ver, más difícil de contar: pautas para las encuestas para evaluar el trabajo forzoso de adultos y niños): “Pueden determinarse umbrales a nivel nacional para clasificar a los encuestados que no caigan en la categoría de ‘trabajo forzoso’ e identificar si son sujetos o no a condiciones de trabajo que no cumplen con los requisitos mínimos o ‘de explotación’. Sin embargo, éste es un tema muy delicado para el cual puede ser difícil establecer un consenso entre las partes interesadas a nivel nacional” (2011:103-4). Dadas estas dificultades y la falta de consenso, el presente documento usa el término “explotación laboral” para referirse a condiciones que violan las leyes laborales nacionales, mas no necesariamente constituyen trabajo forzoso.

4.4 Instrumentos de la investigación

Para explorar la existencia de los indicadores de trabajo forzoso aquí mencionados, el equipo de investigación de ICF International desarrolló el borrador de dos instrumentos: (1) una guía para la entrevista del experto formal y (2) una guía para la entrevista del trabajador de la construcción. Posteriormente, OBMICA tradujo los instrumentos a español y criollo haitiano e hizo modificaciones menores después de la prueba piloto. Las versiones completas se incluyen en los Apéndices B y C.

4.5 Preguntas finales de la investigación

Esta investigación se ha propuesto recopilar datos exploratorios sobre el trabajo forzoso entre los trabajadores de la construcción haitianos, al investigar las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo es que los individuos llegan a trabajar en la construcción en la República Dominicana?
 - a) ¿Qué medios utilizan los trabajadores para llegar a la República Dominicana? ¿Qué papel desempeñan los reclutadores?
 - b) ¿Cómo encuentran los trabajadores su empleo? ¿Qué papel desempeñan los reclutadores?
 - c) ¿Existe engaño al reclutar o contratar trabajadores? ¿Cómo se negocian y registran los términos de la negociación contractual?
2. ¿Cuál es la clase de trabajo que tienen los haitianos en la construcción?
 - a) ¿Cuál es la dinámica de la relación entre el empleado y el empleador en el sector?

- b) ¿Cuánto se le paga a los trabajadores? ¿En qué forma y con cuánta frecuencia reciben su remuneración?
 - c) ¿Son amenazados en alguna forma los trabajadores?
 - d) ¿Cuáles son los riesgos y peligros a los que se enfrentan los haitianos en su trabajo, inclusive el abuso por parte de empleadores?
 - e) ¿Tienen los trabajadores libertad de dejar su sitio de trabajo y empleo? ¿Cuáles serían las consecuencias?
 - f) ¿Cómo afecta a las condiciones laborales el tener un estatus irregular, y cómo entienden los trabajadores su estatus? ¿Cuánto entienden los trabajadores sobre sus derechos?
3. ¿Cuáles son las características de la vida de los trabajadores de la construcción haitianos fuera del trabajo?
- a) ¿Cuáles son las características demográficas de los trabajadores de la construcción haitianos?
 - b) ¿Cómo son las condiciones de vida de los trabajadores, inclusive si acaso viven y comen en la obra?
 - c) ¿Cuánto es el endeudamiento típico de los trabajadores? ¿A quién le deben, y cuáles son sus términos de pago? ¿Cómo afecta el endeudamiento las decisiones sobre el empleo?
4. ¿Cómo afectó el terremoto a los trabajadores de construcción haitianos en la República Dominicana?

5 TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo se llevó a cabo durante abril y mayo de 2012. El equipo de OBMICA empezó utilizando sus conexiones en la sociedad civil con organizaciones de migrantes haitianos, otros investigadores, y distintas ONG para identificar a los candidatos que harían las entrevistas. Éstos debían dominar los idiomas español y criollo haitiano, conocer a la comunidad haitiana en uno de los sitios de investigación, no sentirse incómodos al entrar a obras de construcción y barrios de haitianos; se esperaba que pudieran trabajar por las tardes y los domingos (cuando los trabajadores de construcción estarían libres), y que tuvieran experiencia en el trabajo de encuestas o estudios cualitativos. Trece candidatos (seis mujeres y siete hombres) participaron en un taller inicial de dos días, donde se les capacitó sobre los conceptos de trabajo forzoso y derechos laborales en la RD, así como en técnicas de entrevista y observación y ética de investigación. Los candidatos realizaron una entrevista piloto, que se usó para evaluar su habilidad y afinar la guía de entrevistas para que fuera correcta lingüística y culturalmente.

Al final del taller, se contrató a seis de los candidatos (cuatro mujeres y dos hombres) como investigadores y a dos (ambos hombres) como transcriptores. Se dividió a los entrevistadores en equipos de dos personas (un hombre y una mujer, cuando fuera posible); se les entregó grabadoras de voz, tarjetas telefónicas y material impreso. De ahí, fueron enviados a los tres sitios de investigación para empezar a trabajar con los informantes clave antes mencionados, para identificar candidatos y obras de construcción.

Durante las siguientes tres semanas, los equipos realizaron un total de 135 entrevistas semiestructuradas con trabajadores de la construcción haitianos, divididas entre los tres sitios de investigación (47 en Santo Domingo y 44 tanto en Santiago como en Bávaro). Siempre que fue posible se entrevistó a los trabajadores fuera de la obra para obtener la información más exacta y fiable. Las entrevistas se realizaron en el idioma en que el entrevistado se sintiera más cómodo: la mayoría en criollo haitiano (116), con algunas en español (17) y unas cuantas en una mezcla de español y criollo (2). Todas las entrevistas fueron grabadas en grabadoras de voz MP3 y fueron traducidas y resumidas/transcritas al español.

A la vez, se realizaron entrevistas semiestructuradas con 32 expertos formales y 43 informales. Las entrevistas de expertos formales incluyeron a funcionarios del gobierno y personal del Ministerio de Trabajo y la Dirección General de Migración, de la policía y de una clínica pública. Las organizaciones internacionales incluyeron a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Se entrevistó a varios expertos en migración y temas laborales, así como a organizaciones religiosas que atienden a haitianos, como el Centro de Formación y Acción Social y Agraria (CEFASA) y el Ministerio de Orientación para Niños y Jóvenes Dominicano-Haitianos (MONDA) en Santiago, el Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes / Centro Bonó y el Servicio Social de Iglesias Dominicanas (SSID) en Santo Domingo, además del Centro de Atención Jesús Peregrino en San Pedro de Macorís. Dos federaciones sindicales también aportaron a este estudio, la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), y la Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción, Madera y Materiales de la Construcción (FENTICOMMC). Se hicieron entrevistas con las siguientes ONG que trabajan con derechos laborales y/o de inmigrantes: el Centro de Solidaridad AFL-

CIO, el Centro de Orientación e Investigación Integral (COIN), la Fundación Alas de Igualdad, la Red de Encuentro Dominicano-Haitiano Jacques Viau, la Mesa Nacional de Migraciones, la Asociación de Trabajadores Inmigrantes Haitianos en la Construcción (ATIHC), el Movimiento Socio-Cultural para los Trabajadores Haitianos (MOSCTHA) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). Por último, dos dueños de empresas de construcción aceptaron ser entrevistados, bajo condición de mantener el anonimato.

Se efectuaron diálogos informales de expertos con maestros de obras y de construcción (tanto haitianos como dominicanos), distribuidores de material de construcción, extrabajadores de construcción, un sargento retirado, organizadores comunitarios, vendedoras de comida en las obras de construcción, el dueño de un colmado (bodega), líderes religiosos y un casero en la comunidad haitiana, guardias de seguridad en las obras de construcción y trabajadores de varios oficios (albañiles, plomeros, varilleros, operadores de equipo, pintores).

Se grabaron las observaciones en 12 obras de construcción, entre las que había proyectos con financiamiento público y privado.

El siguiente recuadro muestra el número de entrevistas realizadas según grupo de población y su ubicación.

Recuadro 2: Número de entrevistas según grupo de población y ubicación

| Grupo de Población | Santo Domingo | Santiago | Bávaro/Punta Cana | Otros | Número real de entrevistas | Número de entrevistas planeadas |
|---|---------------|-----------|-------------------|----------|----------------------------|---------------------------------|
| Expertos formales | 20 | 7 | 2 | 3 | 32 | 30 |
| Expertos informales | 14 | 15 | 14 | 0 | 43 | 45 |
| Trabajadores de la construcción haitianos | 47 | 44 | 44 | 0 | 135 | 125 |
| Total de entrevistas | 81 | 66 | 60 | 3 | 210 | 200 |

En lo que se refiere al procesamiento de datos, los transcripores iniciaron su tarea tan pronto los investigadores empezaron a entregarles la documentación y grabaciones de sus entrevistas. Fue provechoso trabajar con las transcripciones simultáneamente, ya que se ahorró tiempo, además de poder dar retroalimentación a los investigadores respecto a su técnica y guiar la selección de la muestra conforme se iba avanzando. Además, tener las transcripciones desde el inicio del proceso le permitió al equipo implementar un sistema de verificación de los datos, donde los asistentes de investigación comparaban las transcripciones con la entrevista grabada para asegurar la validez de la información proporcionada en la transcripción traducida.

Al concluir el trabajo de campo, los investigadores solicitaron una reunión más para “descomprimirse” y compartir sus experiencias con los equipos de otros sitios de investigación. La investigadora principal organizó un taller de un día donde la sesión de la mañana se concentró en reflexiones personales sobre los éxitos y dificultades, estrategias sobre cómo manejar información emocional mientras se mantiene el profesionalismo, lecciones aprendidas e ideas para futuras mejoras. Por la tarde, los investigadores trabajaron con los equipos de su zona para presentar una síntesis de sus hallazgos, lo cual le dio a la investigadora principal una muy útil visión general de los temas clave, a la vez que permitió un análisis comparativo entre los tres sitios.

Finalmente, el equipo de investigación de OBMICA utilizó el programa *Atlas.ti* para análisis de datos cualitativos para codificar todas las entrevistas a los trabajadores de acuerdo con 50 categorías de interés en este estudio, abarcando desde la remuneración al abuso y las amenazas a las relaciones entre empleado y empleador, etc. Los códigos se analizaron cualitativa y cuantitativamente. Es decir, las respuestas se categorizaron, tabularon, e insertaron en hojas Excel, lo cual permitió crear cuadros y gráficas. A su vez, el programa preserva el texto original y su ubicación, lo que permite al autor del informe proporcionar citas exactas como ejemplos de las categorías descritas.

El siguiente recuadro resume el proceso de investigación, donde varias de las actividades solían realizarse simultáneamente.

Recuadro 3: Proceso de investigación

| Pre-fase: Desarrollo del alcance del trabajo | | |
|--|--|---|
| Fase I Refinamiento del plan de trabajo de investigación y preparación para el trabajo de campo | Fase II Trabajo de campo | Fase III Procesamiento de datos y análisis |
| Actividad 1: Recopilación de la literatura pertinente sobre migración y participación en el trabajo de construcción de haitianos | Actividad 1: Colaboración con los “informantes clave” para identificar a los trabajadores de la construcción haitianos a entrevistar | Actividad 1: Traducción y transcripción de las entrevistas a trabajadores y expertos; verificación para asegurar validez de los datos |
| Actividad 2: Desarrollo del instrumento de investigación | Actividad 2: Entrevistas con expertos formales e informales | Actividad 2: Capacitación de los asistentes de investigación en el uso del programa de codificación de datos cualitativos |
| Actividad 3: Identificación de organizaciones que trabajan con trabajadores de la construcción haitianos o que conocen el tema | Actividad 3: Entrevistas semiestructuradas con trabajadores de la construcción haitianos | Actividad 3: “Descompresión” posterior al trabajo de campo y taller de análisis comparativo con el equipo de investigación |
| Actividad 4: Identificación de sitios de investigación y definición de las estrategias de acceso | Actividad 4: Observación de las obras de construcción | Actividad 4: Análisis de datos, con codificación y tabulación de los resultados |
| Actividad 5: Capacitación, contratación y organización del equipo de investigación | | Actividad 5: Preparación del borrador del informe |
| Redacción del informe final | | |

5.1 Limitaciones de la investigación

Aunque el equipo de investigación está satisfecho con la información que ha podido recopilar, se deben reconocer varias cuestiones que han limitado el estudio en una u otra forma.

- **Limitación de tiempo.** Al contratista local se le encomendó realizar un mínimo de 200 entrevistas durante un periodo de tiempo muy corto. Si el equipo hubiera tenido más tiempo, habría podido realizar más pruebas piloto, seleccionar más cuidadosamente a los entrevistados, desarrollar más sistemas de verificación y retroalimentación entre los procesadores de datos y entrevistadores, etc.
- **Elecciones.** El trabajo de campo se efectuó durante el mes previo a las elecciones presidenciales en la RD, una época de agitadas campañas, caravanas políticas y protestas,

cuando muchos representantes del gobierno y expertos formales que participaban en la política no estaban disponibles para ser entrevistados.

- **Acceso a trabajadores de la construcción haitianos.** No siempre fue fácil para los entrevistadores tener acceso a los entrevistados potenciales, debido a las largas jornadas de trabajo y las restricciones de acceso en las obras. En más de una ocasión, el empleador impidió el acceso a los investigadores, ya que circulaban rumores de que eran abogados laborales u observadores de derechos humanos. Cuando se tenía acceso a los hogares u obras, los mismos trabajadores frecuentemente estaban temerosos, recelosos o confundidos respecto al propósito del estudio, a pesar de la explicación en el formulario de consentimiento. Algunos trabajadores se ponían nerviosos a la mitad de la entrevista, e incluso llegaron a acusar a los investigadores de ser agentes de migración encubiertos.
- **Delicadeza del tema de los derechos de los inmigrantes haitianos.** La RD ha estado bajo presión política en el sistema interamericano de derechos humanos, además de otros actores internacionales, debido a su trato a los inmigrantes haitianos y sus descendientes que viven en territorio dominicano. Debido a esto, los funcionarios públicos frecuentemente eran renuentes a hablar abiertamente sobre los derechos laborales de los inmigrantes haitianos.
- **Formularios de consentimiento.** Su propósito era garantizar la confidencialidad; sin embargo, obligar a los expertos formales a firmar un formulario de consentimiento frecuentemente genera desconfianza y hace que se vean reacios a participar. Sería preferible si los entrevistadores pudieran solicitar el consentimiento verbal y firmarlo ellos mismos, como se hace con el formulario de consentimiento de los trabajadores de la construcción. Si esta opción no fuera posible, sería preferible incluir en la hoja el nombre e información de contacto de las organizaciones auspiciadoras, así como una firma de la organización que garantice la confidencialidad del entrevistado, como señala el documento. Uno de los expertos aceptó verbalmente ser entrevistado, pero se negó a firmar el formulario sosteniendo que sin esta información de identificación el documento no le daba ninguna garantía.
- **Preguntas abiertas.** Las preguntas abiertas en la guía de entrevistas estaban bastante bien formuladas para propósitos de calidad y seguían una secuencia lógica. Pero habría sido conveniente que algunas de las preguntas fueran cerradas para que los resultados del muestreo fueran más uniformes. Por ejemplo, se respondió a la pregunta sobre el tipo de proyecto de varias maneras, lo que hizo que fuera difícil cuantificar el número de entrevistas realizadas en cada tipo de proyecto.

6 HALLAZGOS

Este estudio analiza las experiencias de los trabajadores de la construcción haitianos en tres sitios diferentes: Santo Domingo, Santiago de los Caballeros y Bávaro (véase el mapa en el Apéndice A).

La capital de Santo Domingo está creciendo de manera vertical, como puede apreciarse con tan solo mirar el horizonte. Edificios de departamentos y torres están reemplazando a las construcciones horizontales estilo colonial y tipo rancho en los barrios de clase media y alta, mientras que sobre las vías públicas se levantan pasos elevados. La ciudad también se extiende por debajo y se construye una nueva línea del sistema subterráneo de metro casi completa en 2012. Existen también obras públicas, como edificios nuevos en la universidad pública, parques, escuelas y aceras, además de nuevos establecimientos comerciales como supermercados y centros comerciales. La mayor parte de la construcción la realizan compañías privadas, tanto extranjeras como dominicanas. En Santo Domingo hay más construcción que en el resto del país, lo cual genera bastantes oportunidades de empleo para los migrantes haitianos en toda la ciudad.

Imagen 2: Trabajadores de la construcción haitianos y dominicanos con el contratista gubernamental Acero Estrella, trabajan en la renovación de la catedral en Santiago de los Caballeros.

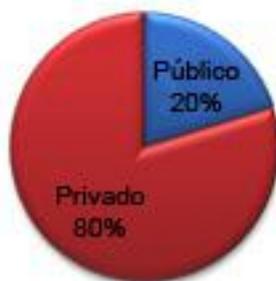


Santiago de los Caballeros es la segunda ciudad en tamaño, y le sigue de lejos a la capital en la concentración de la construcción que ahí se efectúa (véase la Sección 3.2 para las cifras específicas). Aparentemente hay mucho menos inversión del Estado en obras públicas; en las entrevistas con expertos formales, varios se quejaron de que el gobierno sólo invierte en mejoras y construcción en Santo Domingo. Así, la mayoría de los proyectos de construcción donde los entrevistados trabajan en Santiago –exceptuando la renovación de la catedral, un hospital y una escuela– son financiados por el sector privado. Los proyectos privados donde trabajan migrantes haitianos son en su mayoría edificios de departamentos residenciales y casas, además de algunos establecimientos comerciales como bancos, supermercados, centros comerciales y un hotel.

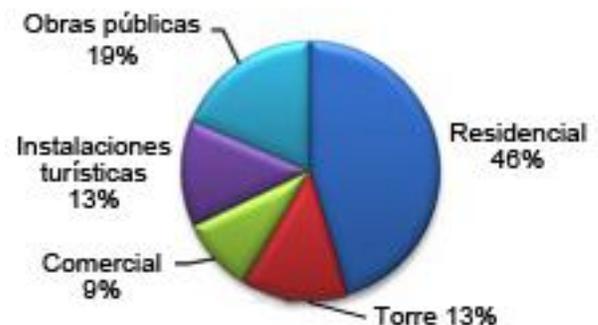
La zona de Bávaro/Punta Cana en la punta oriental de la isla es una de las zonas turísticas de más rápido crecimiento y se le conoce principalmente por sus centros turísticos con todo incluido y oferta de alta categoría para visitantes de los Estados Unidos y Europa. La inversión en Bávaro es principalmente privada y extranjera. Los proyectos de construcción que hay en la actualidad, donde se emplean a trabajadores haitianos, consisten en hoteles, un complejo residencial al lado de un club de golf, renovaciones en centros turísticos ya existentes, villas y condominios y edificios de departamentos. La crisis económica mundial de los últimos años afectó mucho a Bávaro, y a partir de 2010, muchas empresas y trabajadores se han empezado a ir a la capital. Algunos proyectos se han detenido; otros se terminaron, pero los inversores no los han podido vender. “Al haber tanta oferta y poca demanda, se para la construcción”, explicó el dueño de una empresa en Bávaro que fue entrevistado para este estudio²¹. Aunque el auge al inicio de la década pasada en esta región ya no es el mismo, la construcción sigue adelante en la medida de lo posible, en una zona donde la presencia del Estado es mínima, y donde no hay organizaciones de la sociedad civil presentes para acompañar a los trabajadores a reclamar sus derechos.

Bajo este panorama, la distribución de las entrevistas a trabajadores de la construcción entre los distintos tipos de proyectos se dividió con un 80% en proyectos privados y 20% en proyectos de financiamiento público. Hubo representación de todos los tipos de proyectos de construcción definidos en el marco del muestreo, con la mayor concentración en proyectos residenciales (46%), lo cual refleja la tendencia a nivel nacional, seguida por obras públicas (19%), instalaciones turísticas y torres (ambas en 13%) y establecimientos comerciales (9%).

Gráfica 1: Tipo de proyecto de construcción: público o privado



Gráfica 2: Tipo de proyecto de construcción: tipo de construcción



²¹ Entrevista con dueño de empresa constructora, Bávaro, 23 de abril de 2012.

En lo que se refiere a la proporción de trabajadores haitianos en la industria de la construcción, queda claro que ahora éstos comprenden la mayor parte de la fuerza laboral. Mientras que la reciente encuesta del Ministerio de Trabajo/OMLAD dice que la cifra es del 53% (2011:40), en realidad seguramente es más alta, dadas las prácticas de contratación informales que prevalecen en el sector y la renuencia de las empresas de construcción a registrar a los trabajadores indocumentados en las nóminas de empleados que están obligados a entregar al Ministerio de Trabajo. Según ese mismo estudio, sólo el 60% de los supervisores de construcción entrevistados tienen tal nómina, y la mayoría de ellos casi nunca, o jamás, la envía al Ministerio de Trabajo. Esto seguramente se debe a que las empresas en toda la industria se encuentran violando el artículo 135 del Código de Trabajo, que establece que el 80% de los trabajadores en cualquier empresa deben ser dominicanos²².

Un funcionario del Ministerio de Trabajo en Santiago insiste que no hay más del 20% de trabajadores extranjeros en el sector de la construcción: “Los ingenieros encargados no lo permitirían, ya que eso constituye una violación del artículo 135 del Código Laboral y si se encuentra una infracción, hay multas”²³. Sin embargo, la realidad señalada por los trabajadores de extensión y abogados de CEFASA, ATIHC y del Centro Bonó, confirmada mediante simple observación, es que la configuración de la mano de obra en la construcción es más bien inversa: 20% nacionales y 80% haitianos²⁴. Hay quienes calculan que la cifra de mano de obra haitiana se acerca más al 70%, 85% o hasta el 95%, especialmente en las fases iniciales del proyecto, cuando hacen falta más trabajadores para limpiar el terreno, colocar los cimientos y poner *blocks* (los bloques de concreto).

Mientras que la intención del artículo 135 del Código de Trabajo busca promover la nacionalización de la fuerza laboral, puede tener la consecuencia no intencional, como sostienen Duarte y Hasbún (2009: 91), de aumentar el empleo de trabajadores indocumentados e impedir que las compañías los contraten formalmente o los registren para no violar “oficialmente” la regla del 80/20²⁵.

Aparentemente no existe una diferencia importante entre los proyectos con financiamiento privado o público en lo que se refiere a la proporción de trabajadores haitianos. Sin embargo, el estado no es quien realiza directamente la construcción de los proyectos que financia; más bien, son los contratistas, quienes a su vez subcontratan a maestros y técnicos quienes se encargan de reclutar sus propios equipos de trabajo para terminar la construcción²⁶. Según un investigador que ha estudiado el tema a cabalidad en la RD, esta forma de contratación también es una forma en que el Estado se exonera de su responsabilidad de estar violando sus propias leyes:

²² Código de Trabajo de la Republica Dominicana. Disponible en:
http://www.suprema.gov.do/PDF_2/codigos/Codigo_Trabajo.pdf

²³ Entrevista con representante local del Ministerio de Trabajo, Santiago, 1 de mayo de 2012.

²⁴ Entrevistas formales con expertos, hechas a trabajadores de extensión comunitaria y representantes de CEFASA, 20 de abril de 2012 y 1 de mayo de 2012; la Asociación de Trabajadores Inmigrantes Haitianos en la Construcción (ATIHC), entrevista el 14 de mayo de 2012; y confirmado por el estudio del Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes de 2008.

²⁵ En la investigación del 2008, el Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes descubrió en sus entrevistas con ingenieros y maestros de construcción que rápidamente proporcionaban datos exactos sobre el tamaño del proyecto y la empresa, pero dudaban en decir qué porcentaje de trabajadores eran haitianos o dominicanos, probablemente debido a la disposición del 80/20. En ocasiones incluso mentían y decían que la proporción era de 50/50, que tampoco cumple con el Código Laboral.

²⁶ Entrevista con representante de la *Mesa Nacional de Migraciones* en Santo Domingo, 3 de mayo de 2012.

En las obras del Estado, tú sabes que se lo dan al contratista y el contratista hace lo que se le da la gana. Evidentemente, al Estado no le puedes decir nada porque fue el contratista que contrató, no el Estado. Es una forma de curarse en salud. Cualquier demanda, cualquier escándalo, fue el contratista²⁷.

6.1 Trayectorias hacia el trabajo en construcción

Las trayectorias que siguen los individuos que vienen a trabajar en construcción en la RD pueden dividirse en dos: la ruta migratoria hasta el punto de destino y la búsqueda de trabajo.

6.1.1 Ruta migratoria

Una vez finalizada la migración reglamentada intergubernamental, los trabajadores migrantes son quienes deben encargarse de cómo cruzar la frontera. Ha habido un aumento en la migración de individuos en lugar de los contingentes de antaño, y un aumento general en la migración indocumentada (Báez Evertsz y Lozano 2008: 184). Los hallazgos de esta investigación sugieren que los trabajadores de la construcción están emigrando en su mayoría individualmente y dependen de redes sociales y/o servicios de traficantes para poder cruzar la frontera y de ahí trasladarse hacia su punto de destino. En el viaje, como se relata en las entrevistas de trabajadores, generalmente usan diferentes medios de transporte –caminar o viajar en motocicleta, vehículos privados o transporte público– y muchas veces hay que pagar sobornos a agentes de la policía y del ejército en los diferentes retenes para poder pasar²⁸.

Un trabajador de la construcción de 42 años que llegó a la RD por primera vez dos meses antes de su entrevista, habló sobre su viaje a Santiago: “Llegué aquí por camino ilegal, después de mucha lucha, caminando mucho sin descansar, sudando... Gracias a Dios llegué. Vine aquí porque las cosas fueron muy difíciles [en Haití], no había trabajos. Entonces decidí venir a República Dominicana en buscar de una vida mejor”

Cuando los migrantes hacen el viaje por primera vez, generalmente contratan los servicios de un “buscón” que les ayude en parte o todo el trayecto. Los buscones son guías informales, generalmente haitianos, que actúan como traficantes: reúnen grupos y los conducen. Trabajan junto con otros individuos, haitianos y dominicanos, para entregar sus grupos en distintos sitios. También hay muchos migrantes haitianos que cruzan por sí mismos la frontera, ya sea solos o en grupos pequeños, generalmente acompañados por un migrante con más experiencia que conoce la ruta y sabe cómo y cuánto hay que pagarle a las distintas autoridades que se encuentren.

Un trabajador de la construcción en Bávaro que ha sido migrante circular durante los últimos 15 años compartió lo siguiente: “La primera vez que vine era en *vía* [viaje organizado], pero

²⁷ Entrevista con investigador con experiencia en el tema de migración haitiana y construcción, Santo Domingo, 17 de mayo de 2012.

²⁸ Para una descripción más detallada de la ruta de migración / tráfico de migrantes en Santiago, véase CEFASA. 2012. *Investigación sobre Tráfico de Personas desde Haití hacia Santiago, RD*. Santiago de los Caballeros, RD.

después pagaba 800 pesos [aproximadamente US\$21²⁹ dólares estadounidenses] [al agente] en la aduana cuando llegaba a la frontera”.

Un trabajador de 27 años de edad en Santiago contó que había sido engañado por un “amigo” que le ayudó a hacer el viaje. Él y otros en un grupo habían pagado una cantidad de dinero, pero luego se enteró que el amigo recibió un porcentaje por reclutarlo para el viaje. El buscón le quitó casi todo su dinero, supuestamente para el taxi, y lo dejó en un lugar desconocido con 250 pesos (US\$6 dólares) en el bolsillo.

El costo del viaje para los trabajadores de la construcción entrevistados varía desde 250 pesos dominicanos (RD; US\$6) a RD\$31.200 (US\$801); la mayoría pagó entre RD\$3.000 y RD\$4.000. Esto incluye el costo del transporte, el soborno para las autoridades, y una comisión para el buscón y cualquier otro intermediario.

Ninguno de los trabajadores entrevistados en el presente estudio fue contratado en su país de origen por medio de la contratación colectiva de trabajadores inmigrantes. Parece ser que esta modalidad se utiliza casi exclusivamente en el sector agrícola, la caña de azúcar inclusive, mas no en las industrias urbanas como la construcción. Sin embargo, algunos expertos formales comentaron que hay empleadores que sí reclutan informalmente y envían un intermediario haitiano a reclutar un contingente de trabajadores en Haití justo antes de iniciar la construcción de un nuevo proyecto³⁰. Un representante del Movimiento Socio-Cultural para los Trabajadores Haitianos (MOSCTHA) explicó que estos intermediarios no realizan un proceso de reclutamiento formal, sino que prefieren arriesgarse y trasladar a los trabajadores a través de la frontera con los servicios de buscones:

A veces la misma empresa hace los arreglos para traer su gente. El ingeniero tiene sus redes, entre ellas contactos en la frontera, que le ayudan a hacer los arreglos. Se ponen de acuerdo para verse en un lugar y el ingeniero va y los recoge en el vehículo de la empresa. Evitan los puntos de chequeo. Las redes son diferentes a las de [reclutamiento para el trabajo en] la caña, pero sí se trata de alguien con conocidos en la frontera, allegados militares, que sean de la región fronteriza y sepan donde llevar cada trabajador.

Sin embargo, la trayectoria más común es que los trabajadores haitianos emigren por voluntad propia usando sus redes sociales. Tienen primos, amigos, tíos u otros contactos que les ayudan a arreglar el viaje y a encontrar trabajo a su llegada. Esto coincide con los hallazgos del estudio de OMLAD, que señala que la gran mayoría de los trabajadores de la construcción haitianos que emigran ya tienen familia en la RD (64% en ese estudio) (Ministerio de Trabajo, OMLAD 2011).

Un experto en migración de OBMICA entrevistado para este estudio aclaró que el medio principal de reclutamiento ya no es traer a los trabajadores de Haití, sino más bien, correr la voz entre los trabajadores haitianos y sus conocidos: “Entonces se sabe esa demanda que hay por

²⁹ El tipo de cambio al escribir este informe era de 1 dólar estadounidense (US\$) = 38.95 pesos dominicanos (RD\$). Las cantidades en dólares en el texto son aproximadas.

³⁰ Nuestros hallazgos parecen coincidir con el hallazgo de Duarte y Hasbún (2009) donde sólo el 8% de los trabajadores de la construcción haitianos en la encuesta OIM-FLACSO habían emigrado mediante procesos de contratación directa o reclutamiento de mano de obra, mientras que el resto emigró independientemente o con familiares/amigos.

diferentes modos de amigos pues, se insertan a este mercado de la construcción...Aquí estamos hablando de gente que ya están aquí, jóvenes y que se insertan en el mercado por esa demanda que hay o gente que viene nueva a trabajar en esa área. Pero no creo que es que vengan traídos”³¹.

El presidente de la Asociación de Trabajadores Inmigrantes Haitianos en la Construcción, también trabajador de la construcción haitiano, confirmó esto:

*En años anteriores el trabajador de la construcción no salía directamente de Haití para el trabajo de la construcción. Quizás en los últimos años puedes ver que un trabajador de la construcción salga de Haití directamente con ese propósito. La mayoría llega al país y hace lo que consiga. Como la mayoría de los migrantes están concentrados en la construcción, ahí se incorporan. Aprenden lo más rápido posible para convertirse en técnico*³².

Por último, mientras que la mayoría de los trabajadores migrantes llega directo de Haití para trabajar en la RD, hay indicios de cierta movilidad entre los diversos sectores del mercado laboral inmigrante, especialmente entre el del corte de caña de azúcar, otros productos agrícolas y la construcción. Un hombre de 21 años en Bávaro llegó a la RD hace dos años para trabajar en la caña de azúcar, pero se enteró que había oportunidades de trabajo en Bávaro. Asimismo, un trabajador de la construcción en Santo Domingo contó que había trabajado en toda la RD antes de decidir dejar el trabajo en la caña de azúcar debido a las condiciones deplorables:

Yo la primera vez, cortaba caña en San Pedro de Macorís. Luego cogí para un campo de Baní para trabajar con una compañía, que entonces pagaban 37 pesos al día. Vi que era muy poco en este tiempo. Después de esto, un amigo mío me trajo a la capital y desde entonces me quedé acá. Dejé el trabajo en los cañaverales porque vi que era un trabajo de esclavo, que uno en estos bateyes no podía ni salir. Nada más era este tipo de trabajo que uno podía hacer y cuando terminaba la zafra uno quedaba ahí cultivando la caña, cortaba la caña y cuando terminaba todo esto hasta que arranque el nuevo corte y uno se quedaba ahí como un esclavo pasando hambre, pasando malos momentos. Por eso, yo viendo todo eso, decidí salir.

Estos hallazgos coinciden con los de los estudios de Duarte y Hasbún (2009), que indican que mientras la mayoría de los trabajadores de la construcción había llegado directamente de Haití para trabajar en el sector, una minoría sustancial (el 20% y 30% respectivamente) había trabajado en otros sectores (principalmente el agrícola) antes de encontrar trabajo en la construcción.

6.1.2 Conseguir empleo en la construcción

Los datos de las entrevistas a los trabajadores de la construcción muestran que el 53% consiguió su empleo en la construcción a través de un amigo o conocido, mientras que el 24% consiguió empleo simplemente con presentarse en la obra y preguntar por el encargado de obra o maestro. Otros (13%) consiguieron su empleo actual mediante un maestro con quien habían trabajado

³¹ Entrevista con investigador de OBMICA, Santo Domingo, 27 de abril de 2012.

³² Entrevista con la Asociación de Trabajadores Inmigrantes Haitianos en la Construcción, Santo Domingo, 14 de mayo de 2012.

anteriormente. Sólo el 6% de los entrevistados usó un intermediario o buscón para conseguir su empleo, y 6 de los 135 entrevistados (4%) fueron reclutados por un desconocido. Se hace una distinción entre el buscón y el desconocido, ya que en este estudio el buscón es un reclutador profesional, mientras que el desconocido es una persona particular que busca ayuda para algún proyecto. El desglose puede apreciarse en la Gráfica 3, con más ejemplos a continuación.

Estos hallazgos son similares a los presentados en la encuesta reciente sobre trabajadores de la construcción haitianos de OMLAD, con la diferencia de que en ese estudio un porcentaje mucho más alto utilizó intermediarios, tanto haitianos (19,3%) como dominicanos (18,7%) (Ministerio de Trabajo, OMLAD 2011:73). Los autores dividen las trayectorias hacia la construcción en tres tipos de redes sociales:

1. Redes de amigos y conocidos (usualmente otros trabajadores de la construcción)
2. Redes de relaciones entre empleadores (maestros de obra) y trabajadores.
3. Redes sociales entre trabajadores e intermediarios que pueden conducir al reclutamiento y la subcontratación de trabajadores haitianos, donde los intermediarios pueden ser haitianos o dominicanos

Gráfica 3: Trayectorias de los trabajadores a la construcción



Un ejemplo típico de la conexión con un familiar o amigo es la experiencia de un haitiano de 32 años de edad quien describe cómo encontró trabajo en la construcción de una carretera en Santiago: “Es por medio de un hermano que estaba trabajando con este ingeniero, y él estaba buscando una persona para hacer un trabajo. Mi hermano piensa que podía hacer este trabajo, entonces me llamó para hacer este trabajo y así me refirió al ingeniero. Hablé con él y me dijo cuánto me va a pagar y me dio el trabajo”. Otros ejemplos son el de un amigo que era velador en una obra de construcción, un conocido haitiano que vivía en la misma casa y una sobrina y cuñada que tenían una relación con el jefe. Generalmente, estos contactos no esperan ningún pago, solamente reciprocidad y amistad.

El tener una relación previa con el empleador es más común entre los trabajadores de la construcción que llevan más tiempo en el país y han trabajado previamente con ese arquitecto,

ingeniero o maestro. Este tipo de relaciones se construyen a lo largo del tiempo y generalmente se caracterizan por cierto grado de confianza, como lo señala el dueño de una empresa constructora en Bávaro: “Algunos maestros tienen su gente de confianza que llevan de proyecto a proyecto”³³.

En el extremo opuesto está el uso de un intermediario, generalmente pagado; en el presente estudio, éste es el caso más común en el mercado de trabajo en la construcción más competitivo en Bávaro. Un migrante de primera vez que ha estado en el país durante cuatro años explica: “Hay personas que me dicen me buscarían trabajo para yo darles dinero pero yo le doy un menudito”. Otro trabajador de la construcción en Bávaro explica que a veces se tiene que pagar esta cuota antes de empezar a trabajar, pero que luego el intermediario desaparece con el dinero sin jamás conectarlos con el empleador potencial. Otro explica que para enterarse de oportunidades de trabajo, tienes que tener a alguien adentro, y que algunas personas cobran dinero por esa conexión.

Por último, un pequeño porcentaje de trabajadores fue reclutado por un desconocido en la calle, quien supuso que ya que eran haitianos estarían dispuestos y disponibles a trabajar en una construcción. Un hombre de 27 años en Santiago explicó: “Yo no estaba haciendo nada, estaba caminando y escuché un claxon de un carro. Me paró y habló conmigo, me preguntó si estaba trabajando. Lo respondí no, y él fue conmigo. Hice un primer día de trabajo con él, luego me dice que puedo regresar a seguir trabajando”.

Los datos en esta investigación indican que nadie fue llevado a trabajar en construcción contra su voluntad. Los informantes clave, a lo ancho de todo el espectro político respondieron unánimemente que nadie fue vendido para trabajar en el sector, ostensiblemente porque había más que suficientes trabajadores migrantes disponibles para ser contratados. Sin embargo, sí se mencionaron prácticas de contratación no muy transparentes donde a los migrantes no se les informaba correctamente a qué se estaban apuntando. La siguiente sección examina estas prácticas respecto al indicador de trabajo forzoso “contratación fraudulenta”.

6.1.3 Proceso de contratación

El proceso de contratación de trabajadores de la construcción, especialmente los haitianos, es mayormente informal. Como explicó el dueño de una empresa constructora, “Los trabajadores aparecen en la obra y el maestro contrata a la gente que necesita para ese trabajo”³⁴. Esto frecuentemente sucede a través de las redes sociales antes mencionadas, donde un amigo, familiar, conocido o intermediario, acompaña al solicitante a la obra y lo presenta con el maestro o el ingeniero, quien le pregunta qué es lo que sabe hacer y decide si lo pone a trabajar o no.

Basándose en las respuestas de los entrevistados, esta “negociación” de los términos de contratación puede categorizarse en tres tipos: ninguna, alguna, divulgación completa.

³³ Entrevista con dueño de empresa constructora, Bávaro, 23 de abril de 2012.

³⁴ Entrevista con dueño de empresa constructora, Bávaro, 23 de abril de 2012.

Recuadro 4: Negociación de los términos de empleo de los trabajadores de la construcción haitianos

| Tipo de negociación | Número | Porcentaje |
|----------------------|------------|-------------|
| Ninguna | 58 | 43% |
| Alguna | 57 | 42% |
| Divulgación completa | 9 | 7% |
| Sin respuesta | 11 | 8% |
| Total | 135 | 100% |

En este estudio, lo más común fue que no hubiera ningún tipo de negociación, donde el 43% de los trabajadores entrevistados caen en esta categoría. En este escenario, como lo explica un hombre de 26 años que trabaja en Miraflores, Santo Domingo: “Uno se acerca al lugar y pide trabajo. Si hay, te dicen entra y trabaja en esto o aquello”³⁵.

Muchos de ellos cuando empiezan a trabajar no saben cuándo ni cuánto les pagarán, lo que les deja en una situación de incertidumbre con poco espacio para negociar con el empleador y no tienen otra opción más que aceptar lo que se les dé³⁶. En tales casos, no se está llevando a cabo la contratación fraudulenta –uno de los indicadores de la naturaleza involuntaria de la contratación– ya que no se le está haciendo ninguna promesa al trabajador. Un albañil en Santiago relata: “Mi amigo me presentó al jefe y le dijo que soy un albañil, y me aceptó diciéndome que aquí no hay mucho dinero. Así conseguí este trabajo”³⁷. Representantes de la Asociación de Trabajadores Inmigrantes Haitianos en la Construcción ATIHC explican que a algunos de los solicitantes de empleo les advierten que no pregunten sobre la remuneración si es que quieren ser contratados: “Cuando van a buscar trabajo preguntan cuánto pagan aquí y muchas veces el empleador le contesta, ‘¿Usted viene a trabajar o a preguntar cuánto pagan aquí?’ Después que llega la quincena es que saben cuánto le ha salido el día, pero no le hacen ninguna promesa”³⁸. Éste fue el caso con un trabajador que ha estado trabajando en la construcción de instalaciones turísticas en Bávaro durante los últimos siete años: “Cuando empecé un trabajo por la primera vez no podía preguntar cuánto me va a pagar. Si lo hago me puede quitar el trabajo porque va a decir que yo soy demasiado inteligente”³⁹. En los casos cuando los trabajadores no pueden negociar directamente con el empleador, frecuentemente le preguntan al guardia de seguridad o a sus compatriotas que realizan el mismo trabajo sobre los términos de contratación con la empresa.

Otros trabajadores (42% en este estudio) reciben alguna información sobre los términos de contratación, generalmente cuánto será la remuneración, frecuencia de pago, y tareas a realizar. En Bávaro, es común que los empleadores pongan al solicitante a trabajar durante unos días, bajo

³⁵ Entrevista con trabajador de la construcción, Miraflores, Santo Domingo, 21 de abril de 2012.

³⁶ En el estudio del Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes de 2008, el 66% de los trabajadores de la construcción haitianos (comparado con sólo el 27% de dominicanos) había empezado a trabajar sin saber cuánto se les iba a pagar.

³⁷ Entrevista con trabajador de la construcción, Gurabo, Santiago, 21 de abril de 2012.

³⁸ Entrevista con la Asociación de Trabajadores Inmigrantes Haitianos en la Construcción, Santo Domingo, 14 de mayo de 2012.

³⁹ Entrevista con trabajador de la construcción, Cristinita, Bávaro, 23 de abril de 2012.

observación. Si el empleador ve que puede manejar las herramientas y que trabaja duro, entonces llegarán a un acuerdo sobre el pago y lo contratarán para ayudar a terminar el trabajo⁴⁰.

Los trabajadores migrantes reciben muy pocas promesas que vayan más allá del trabajo y la remuneración. Ninguno de los entrevistados habló sobre haber recibido un adelanto antes de empezar a trabajar, lo que indica que no hubo ningún reclutamiento relacionado con endeudamiento entre la población del estudio. Sin embargo, a algunos se les prometió seguro médico, indemnización por cesantía, y un bono navideño; pero muchos se quejaron de que estas promesas no se cumplieron (véase la siguiente sección para más detalles). Tales promesas podrían constituir un indicador de contratación fraudulenta.

Un pequeño porcentaje (7%) recibió lo que hemos llamado tentativamente “divulgación completa”, en cuanto a que se les dio información sobre cuánto se les pagaría, cuándo se les pagaría, dónde trabajarían, qué se esperaba que hicieran, la jornada de trabajo y las reglas de la obra de construcción. Sin embargo, esta información no necesariamente incluyó un contrato por escrito.

Entre quienes respondieron a la pregunta, el 85% no había recibido un contrato por escrito⁴¹, mientras que el 9% sí. Según la ley de trabajo dominicana, un contrato verbal tiene la misma validez que un contrato por escrito. Sin embargo, varios abogados laborales entrevistados en este estudio⁴², comentaron que en la práctica es mucho más difícil para los trabajadores exigir sus derechos si no tienen prueba por escrito de su relación laboral. Es posible entablar una demanda con tan sólo un contrato verbal; pero el proceso es mucho más lento y difícil, lo cual frecuentemente hace que el trabajador abandone el proceso debido al tiempo y costo que conlleva. Durante el proceso legal, podría exigirse presentar a dos testigos para declarar que el demandante en realidad trabajó para esa empresa. Incluso esto puede presentar dificultades, ya que otros trabajadores, especialmente si son haitianos, podrían ser reacios a participar por temor a exponerse a las autoridades (y la posible deportación) o a perder su propio empleo con esa empresa.

⁴⁰ Entrevistas con trabajadores de la construcción en Hoyo de Friusa y Cristinita, Bávaro, 22 y 23 de abril de 2012.

⁴¹ Este porcentaje es bastante parecido al de otros estudios sobre los trabajadores de la construcción haitianos reseñados en la Sección 3.3: el estudio del Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes (2008) reveló que el 81% de los trabajadores haitianos no tenía un contrato formal; el estudio de OMLAD da una cifra más alta, del 90.4% de trabajadores haitianos; y el estudio del Centro Solidaridad AFL-CIO / CNUS / FENTICOMMC encontró que el 100% no tiene ningún acuerdo por escrito.

⁴² Entrevistas en el Centro Bonó (3 de mayo de 2012), MOSCTHA (23 May 2012) y Centro de Atención Jesus Peregrino (25 de abril de 2012).

Gráfica 4: Tipo de contrato



El 6% de los trabajadores haitianos en el presente estudio fueron presionados a firmar un documento, cuyo contenido les era desconocido. Tras indagar, los “documentos desconocidos” resultaron ser declaraciones donde los trabajadores renunciaban a recibir la indemnización por cesantía (liquidación) que, según el Código de Trabajo dominicano, los empleadores están obligados a pagarle a los trabajadores que son despedidos después de haber trabajado más de tres meses completos. Un trabajador que laboraba en la renovación de la catedral de Santiago (un proyecto con financiamiento público) declaró que él y otros trabajadores del contratista del gobierno Acero Estrella fueron obligados a firmar un documento de ese tipo: “Él [el jefe] es duro con nosotros porque si tú no firmas el papel que te dan a firmar se molesta. Ellos saben que es una violación el papel que te ponen a firmar. Otro [trabajador] me lo leyó y dice que renuncio mi derecho a las prestaciones. Pero no aceptan que no lo firmes”⁴³.

Esta práctica también fue notada en la capital, donde un trabajador de la construcción haitiano que lleva en el país cuatro años relató su experiencia a su llegada:

Éramos congós [nuevos] en el idioma español. En mi caso, me llamaron en la oficina y me entregaron cuatro documentos, dos blancos y dos otros con letras muy pequeñas. No sabíamos nada. Fue mucho después algunos dominicanos nos llaman para contarnos que estos documentos que acabamos de firmar tenían que ver con nuestra liquidación, que ya no tenemos derecho a liquidación, no importa que vayamos a la Secretaría [Ministerio de Trabajo]. A todos nosotros los haitianos nos hicieron firmarlos⁴⁴.

Cuando se les preguntó cuál sería la consecuencia si no firmaban el documento, los trabajadores expresaron que simplemente no los contratarían o que su empleador se enojaría.

⁴³ Entrevista con trabajador de la construcción fuera de la catedral en el centro de Santiago, 6 de mayo de 2012.

⁴⁴ Entrevista con trabajador de la construcción en Don Bosco, Santo Domingo, 4 de mayo de 2012.

Este tipo de renuncia a derechos no es válida, y no tendría validez en un tribunal. Sin embargo, tiene el propósito de convencer a los trabajadores de que no tienen dicho derecho, lo que hace menos probable que traten de exigir el pago de su liquidación. Así, puede considerarse como una práctica fraudulenta de contratación, la cual es un indicador de involuntariedad bajo la dimensión del trabajo forzoso de “contratación no libre”.

Por último, unos cuantos trabajadores mencionaron tener un acuerdo con un tercero que los trajo a trabajar en la obra. Por ejemplo, el mismo trabajador en Santo Domingo que había sido forzado a firmar que renunciaba a su liquidación, también estaba obligado a pagarle parte de su salario al capataz que lo había reclutado: “El capataz nos puso como condición para que nos dé el trabajo, que le paguemos con un día de trabajo por cada periodo de pago, o sea mensualmente, 300 pesos [US\$8] cada uno”⁴⁵.

6.2 Naturaleza del trabajo realizado y condiciones

6.2.1 Dinámica de la relación entre empleado y empleador en el sector de la construcción

Generalmente, el trabajo forzoso se estudia dentro del marco de la relación entre empleado y empleador. Sin embargo, en este estudio de caso, los trabajadores frecuentemente son “empleados por cuenta propia” como jornaleros (o, como se les llama, “echa días”), lo que puede confundir la relación de empleo y las obligaciones y derechos correspondientes asociados con ésta. Para poder comprender la dinámica de la relación entre empleado y empleador en este sector, es necesario primero examinar cómo está organizado el lugar de trabajo, que incluye a quién es que los empleados consideran su empleador y quién contrata a quién.

En lo que se refiere a la primera pregunta, casi todos los trabajadores consideran que su empleador es el maestro o el ingeniero, ya que ésta es la persona que los contrató, la persona con quien trabajan regularmente y quién les paga. Sólo 15 de los entrevistados consideran que el dueño de la empresa es su empleador, lo que sugiere que su contacto con los responsables finales del proyecto es bastante limitado. Uno o dos mencionaron haber trabajado con un arquitecto. Tres mencionaron a un capataz, un intermediario, generalmente haitiano, que recluta a otros haitianos para que trabajen con él, aunque no necesariamente trabaja como maestro. Esta persona en ocasiones le cobra a quienes reclutó por haberles conseguido el trabajo (véase el relato en la sección anterior).

Hay dos tipos de contratación: “por la casa” y la subcontratación. La contratación “por la casa” significa que la empresa contrata directamente a los trabajadores para tareas generales, como mantener el orden en la obra; por otra parte, los trabajadores contratados por subcontratación responden al maestro que fue contratado para completar cierta parte del proyecto de construcción⁴⁶. La empresa contrata directamente a tan sólo unos cuantos trabajadores de la construcción haitianos; la mayoría de ellos trabajan como jornaleros, muchas veces durante años seguidos, para los diferentes subcontratadores. Generalmente a los maestros o ajusteros

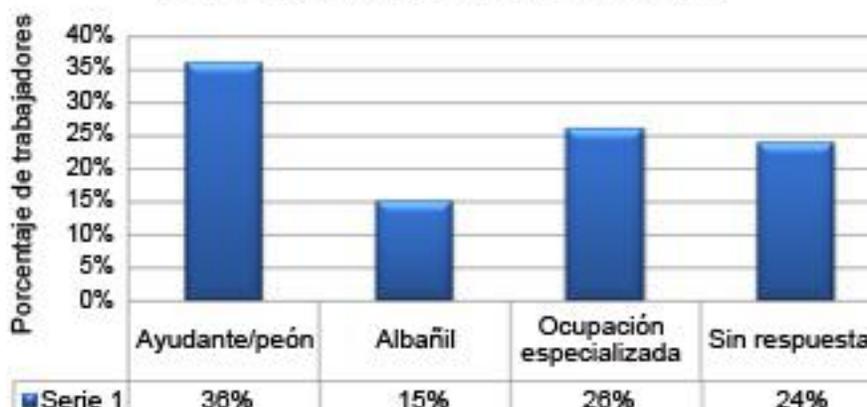
⁴⁵ Entrevista con trabajador de la construcción en Don Bosco, Santo Domingo, 4 de mayo de 2012

⁴⁶ Para una descripción más completa de las prácticas de contratación de migrantes haitianos en el sector de la construcción en la RD, véase Dotel, Olaya. 2002. “Métodos de contratación de mano de obra haitiana”, *Estudios Sociales* 35(129) Julio-Septiembre 2002, pp. 73-84.

(subcontratistas) se les paga por producto o trabajo, mientras que a sus jornaleros se les paga una tarifa diaria. De esta manera, la empresa contrata a los encargados de la obra, quienes generalmente son dominicanos o haitianos que tienen sus documentos en regla y ellos, a su vez, contratan a sus propios jornaleros, quienes suelen ser haitianos, según la tarea a realizar.

Continúa habiendo una marcada división en el mercado laboral según la nacionalidad, con una mayor presencia de trabajadores dominicanos en los trabajos más especializados y una mayor concentración de trabajadores haitianos en las tareas no especializadas. En este estudio, el 36% de los trabajadores haitianos se denominan ayudantes, que es un eufemismo para quienes realizan las tareas más peligrosas y difíciles, como cavar zanjas con un pico, operar una polea manual para levantar las carretillas cargadas de material o subir cargando bultos de cemento por la escalera hasta seis pisos⁴⁷. El 15% son albañiles, o colocadores de *block*, a cargo de levantar paredes. Un importante porcentaje (24%) no especificó su oficio que podría deberse al hecho que muchos de los trabajadores son “multiusos”, en el sentido que harán lo que se les pida, con diferentes niveles de especialidad.

Gráfica 5: Ocupación de los trabajadores de la construcción entrevistados

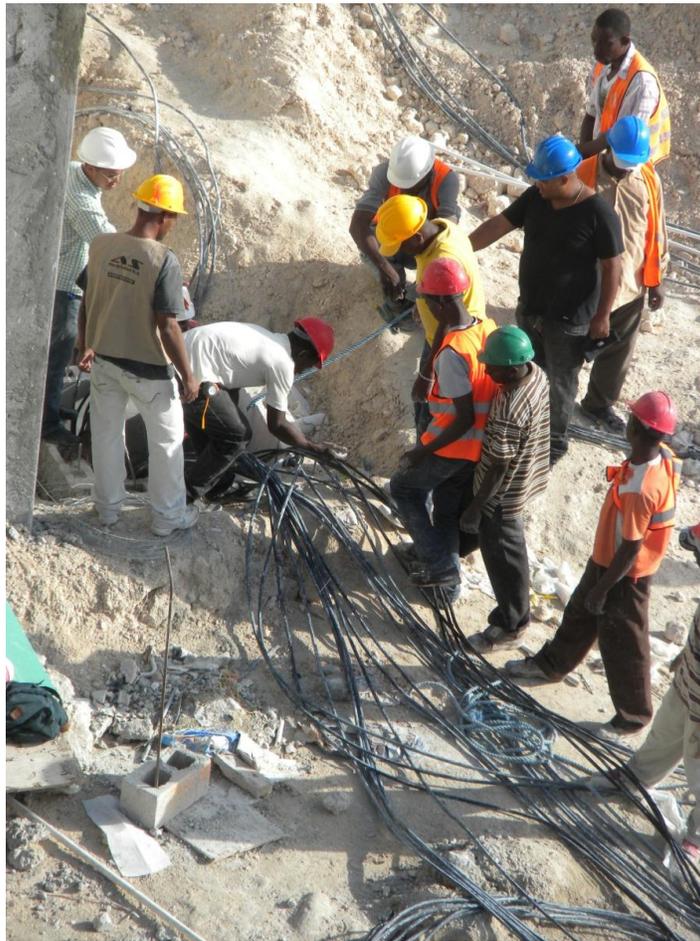


En lugar de verse “atrapados en el trabajo manual del que es difícil escapar” (Wooding y Moseley-Williams 2004: 62), los trabajadores de la construcción haitianos aparentemente se están volviendo cada vez más especializados. En la presente investigación, el 26% trabaja en los oficios más especializados, como terminador, carpintero, varillero, cerámica y empañete⁴⁸.

⁴⁷ Esta descripción se basa en las observaciones etnográficas del equipo de investigación en varias obras de construcción en Santiago, Bávaro, y Santo Domingo.

⁴⁸ Al comparar estos datos con los hallazgos de estudios anteriores, es evidente la tendencia en aumento de la especialización entre los trabajadores de la construcción haitianos. En la encuesta de trabajadores de la construcción del Ministerio de Trabajo del 2000 (citada en Báez Evertsz y Lozano 2008), los haitianos se concentraban casi exclusivamente en los oficios no especializados (49% “peón”, 47% ayudante), mientras que la encuesta IOM-FLACSO de inmigrantes haitianos del 2002 notó que el 78% eran no especializados y el 22% especializados. El estudio de 2008 del Centro de Solidaridad AFL-CIO *et al* encontró que el 38.5% de los trabajadores haitianos entrevistados eran ayudantes. Más recientemente, la encuesta de OMLAD del 2011 encontró que 28% de los trabajadores haitianos eran peones/ayudantes, 23,8% albañiles y 15,4% trabajaban en labores especializadas, como terminadores, carpinteros, varilleros, ebanistas y como maestro de obras.

Imagen 3: Conforme los trabajadores de la construcción haitianos se vuelven más calificados tienen una mayor presencia en la fase técnica del proyecto de construcción, como se ve aquí en la instalación del cableado eléctrico en un hotel en Punta Cana.



La división del trabajo en la obra de construcción conlleva que haya una mayor presencia de trabajadores haitianos en las fases iniciales del proyecto de construcción; una cantidad menor durante la fase técnica intermedia; y que haya un número mayor durante la fase final de terminados. Según los cálculos del dueño de la empresa constructora en Bávaro⁴⁹, aproximadamente el 90% de la mano de obra es haitiana durante el levantamiento de la estructura, que puede tomar 15 días, de uno a dos meses o más tiempo, según el proyecto; entre el 50% al 60% de la mano de obra es haitiana durante la fase técnica (instalación del cableado eléctrico, plomería, cocinas y clósets, aire acondicionado, ventanas y puertas), ahí el maestro suele ser dominicano con 1-2 ayudantes; y el 80% de la mano de obra es haitiana durante el terminado (pisos y techos), que es un trabajo más ligero que requiere mayor delicadeza.

La dinámica de la industria requiere que los trabajadores sean ágiles, estén dispuestos a cambiar a otra obra o de oficio conforme vaya surgiendo el trabajo. La mayoría de los trabajadores entrevistados en el presente estudio (72%) lleva dos años o menos en su trabajo actual y el 38% lleva menos de 3 meses. Así explica esta dinámica el representante de MOSCTHA:

⁴⁹ Entrevista con dueño de empresa de construcción, Bávaro, 23 de abril de 2012.

El trabajo en la construcción requiere de una movilidad constante. Si está una obra y no le gusta y le sale otra oportunidad, él se va. La seguridad formal en la obra está en la puerta y en el almacén donde se guardan los materiales, pero no en la obra completa. Mantenerlo ahí no es tan fácil. Él se va de proyecto en proyecto, de lugar en lugar buscando trabajo⁵⁰.

Esta aparente movilidad no excluye la posibilidad de que haya trabajo forzoso y puede, de hecho, crear las condiciones donde los empleadores intenten retener a los trabajadores en contra de su voluntad, especialmente cuando se ven presionados a concluir un trabajo dentro de cierto periodo de tiempo. Se habla de dichas prácticas en las siguientes secciones, respecto a la remuneración, la jornada de trabajo y las prácticas de dar préstamos.

6.2.2 Remuneración

La remuneración de los trabajadores, desglosada según la categoría del oficio, es de un promedio de RD\$397 por día para ayudantes o aproximadamente US\$10.95 dólares por un día completo de trabajo. Esto es un incremento de los RD\$200 (US\$5) por día en el estudio del 2008 del Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes, 31 pesos más que los hallazgos del OMLAD del año pasado (RD\$376; US\$10). Sin embargo, sigue estando por debajo del salario mínimo de RD\$476 (US\$12) por día para ayudantes, como lo establece la Resolución 2/2009 del Comité Nacional de Salarios (Ministerio de Trabajo dominicano). Las cantidades aquí mencionadas son tarifas diarias, y no consideran alguna cantidad retenida para el seguro médico o el pago de deudas (para mayor información sobre las retenciones, véase el final de esta sección). En los casos en que hay una retención de dinero, el pago neto será más bajo del aquí descrito.

Los albañiles entrevistados en este estudio ganan en promedio RD\$613 (US\$16) por día, y la respuesta más frecuente es de RD\$700 (US\$18). Esto también es por debajo del salario mínimo correspondiente a “operario de segunda categoría”, que está establecido en RD\$705 por día. Los que trabajan en oficios especializados ganan en promedio RD\$644 (US\$17), siendo la respuesta más frecuente RD\$600 (US\$15).

Gráfica 6: Remuneración según categoría del oficio

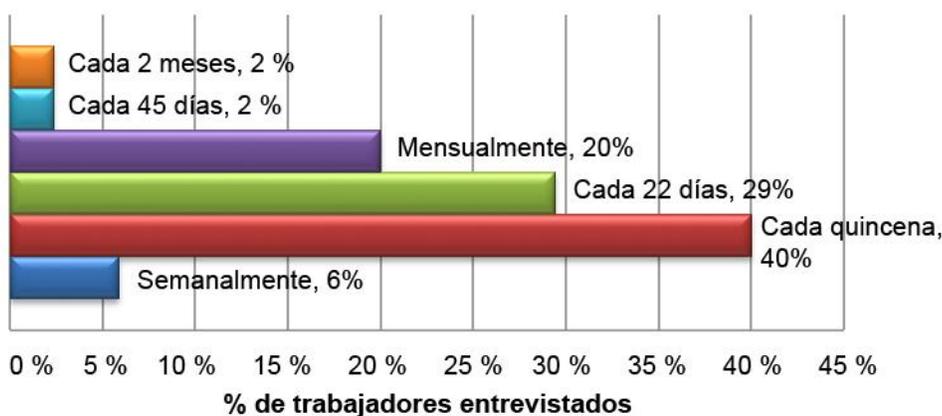


⁵⁰ Entrevista con representante del Departamento Legal de MOSCTHA, Santo Domingo, 23 de mayo de 2012.

La ley laboral dominicana establece que los trabajadores que han trabajado con la empresa durante más de tres meses deben recibir una indemnización por cesantía (liquidación) cuando son despedidos⁵¹. Sin embargo, tan solo unos cuantos de los trabajadores de la construcción haitianos dijeron haber recibido esta compensación en conformidad con la ley. Parece ser que no se acostumbra que los empleadores cumplan con este requisito; de hecho, ésta es una de las causas más comunes entre las quejas que los trabajadores de la construcción haitianos llevan a los abogados laborales⁵².

La forma de pago más común es que el maestro le pague a sus trabajadores (57% de los entrevistados) cada quincena (40%) en efectivo (90%), generalmente en sábado a las 4 ó 5 de la tarde. Incluso los jornaleros que han trabajado sólo uno o dos días tienen que esperar hasta el día de pago para recibir su sueldo. Lo más común es que el maestro o, en su caso, el ingeniero (31%), propietario de la empresa (9%) o arquitecto (3%) entregue efectivo o un sobre con efectivo dentro. En algunos casos, el día de pago viene a ser un proceso más formal, donde los trabajadores se forman en la oficina para recibir su pago y firmar un recibo. En el extremo opuesto, algunos trabajadores dijeron que su jefe les avienta el dinero afuera en la obra de construcción.

Cuadro 7: Frecuencia del pago



La queja más frecuente entre los trabajadores de la construcción haitianos entrevistados fue la de prácticas de explotación relacionadas con la remuneración, entre las que están el retraso en el pago, retención de una parte del pago y/o impago. Esta forma de retener salarios puede ser un indicador de una amenaza o pena por abandonar el empleo.

De los 135 trabajadores entrevistados, el 46% ó el 34% se quejaron de que no se les pagaba a tiempo, con retrasos de hasta varios meses. En otros casos, el maestro, quien tiene casi discreción completa respecto a la remuneración de sus trabajadores, decide quedarse con una parte (el 32%

⁵¹ Véase el Artículo 80 del Código de Trabajo.

⁵² SJRM 2008; Entrevistas con abogados laborales de CEFASA en Santiago, 1 de mayo de 2012 y Centro de Atención Jesús Peregrino en Consuelo, San Pedro de Macorís, 25 de abril de 2012.

de los trabajadores lo experimentaron), o irse con el dinero (33% de los trabajadores), especialmente cuando se acerca el final del proyecto cuando ya no depende de sus trabajadores para completar el trabajo. Varios trabajadores (19%) experimentaron más de una de dichas prácticas, mientras que el 8% de los trabajadores entrevistados había pasado por las tres experiencias (véase el Recuadro 5).

El impago parece ser un problema más generalizado en Bávaro. Un experto formal en la industria de la construcción en la zona dijo que solía ser costumbre que los ingenieros y encargados desaparecieran con el pago de los trabajadores, pero luego pasó a comentar que cuando la locura de la construcción empezó a estabilizarse en la zona y sólo quedaban las empresas “serias”, el impago dejó de existir. Esto contrasta con lo relatado por los trabajadores, los cuales indican que los maestros continúan yéndose con su dinero.

Recuadro 5: Trabajadores que han pasado por pago retrasado, parcial o impago

| | # de trabajadores | % de trabajadores |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Pago retrasado | 46 | 34% |
| Pago parcial | 43 | 32% |
| Impago | 45 | 33% |
| Dos de las tres | 26 | 19% |
| Las tres | 11 | 8% |

De entre los tres tipos de práctica, quizás la más difícil de identificar como una práctica potencial de trabajo forzoso es la retención de parte del pago. Además de tratarse de una forma de retención de salarios, podría considerarse como un indicador de involuntariedad, ya que los trabajadores se ven obligados a permanecer más tiempo del acordado en espera del salario adeudado. Un representante de CEFASA describió la práctica: “Los ponen a trabajar y les dicen que les van a pagar tanto y cuando llega el día de pago es un problema. Hay maestros que cuando llega la quincena les pagan sólo 5, 7 días. Siempre hay un problema con el pago”⁵³. Según un dirigente sindical de FENTICOMMC⁵⁴, la federación nacional de sindicatos de trabajadores de la construcción, este tipo de retención del pago, junto con la prolongación de periodos de pago, se usa en ocasiones para mantener a los trabajadores en la obra. Aunque, técnicamente, los trabajadores están en libertad de irse, la mayoría decide “aguantarse” con la esperanza de que en la próxima fecha de pago se les pagará por completo el pago actual y el pendiente. Muchos temen que si se van, no se les pagará por todos los días que han trabajado y, mucho menos, se les pagará la liquidación a la que tienen derecho después de haber trabajado durante tres meses completos con la empresa. Y, todavía peor, a menos que ya tengan otro trabajo a donde ir, la mayoría no está en la situación económica que les permita irse.

El impago y el pago tardío generan muchos problemas para los trabajadores. En este estudio, los trabajadores mencionaron que en ocasiones han perdido su alojamiento, no han podido enviar remesas a Haití o apoyar a su familia y no pueden pagarle a sus acreedores. Algunos también mencionaron que cuando no pueden pagar corren el riesgo de sufrir violencia verbal y física por

⁵³ Entrevista con CEFASA, Santiago, 20 de abril 2012.

⁵⁴ Entrevista con líder de FENTICOMMC, Santo Domingo, 23 de mayo de 2012.

parte de su arrendador y otros acreedores. En tal situación, muchos no tienen otra opción fuera de tomar préstamos con alto interés, en ocasiones de su mismo empleador, quien les cobra intereses desorbitantes. Ésta podría ser una estrategia intencional de los empleadores, tanto para sacarle dinero a los trabajadores haitianos, como para mantenerlos en una situación de necesidad y dependencia, lo que hace que sean más explotables (para más sobre préstamos, véase la Sección 6.3.3). Un trabajador joven en Santiago explicó: “En esta compañía, no pagan la quincena para dar arrenda a los haitianos, diciendo que los haitianos no necesitan dinero”⁵⁵.

Sin embargo, no todos los empleadores participan en este tipo de prácticas. Algunos han reconocido los abusos relacionados con el pago realizado principalmente por los maestros e ingenieros y han tomado medidas preventivas. Algunas de estas buenas prácticas, serían:

- El dueño de una empresa constructora pequeña en Santiago se asegura de estar presente el día de pago para asegurar que los maestros no engañen a sus trabajadores. Hace que el subcontratador distribuya el pago de los trabajadores en su presencia.
- Una empresa constructora en Santo Domingo ha designado personal administrativo para estar a cargo de repartir el pago (en lugar de que lo hagan los maestros). El personal que pagará va a la obra con un guardia de seguridad, le paga los trabajadores en efectivo y les entrega un recibo. Hay una retención parcial por seguridad social (seguro médico) y los trabajadores saben de antemano cuánto recibirán. Los que distribuyen la remuneración están bajo un supervisor, quien tiene una lista de todo el personal que trabaja bajo cada maestro, y quien cuenta los sobres para cotejar que correspondan con las listas.
- El dueño de una empresa constructora en Bávaro sigue un proceso de aprobación para sus maestros y así se asegura de que tengan la reputación de ser honestos. Dice que cualquier tipo de abuso por parte de los maestros daña su imagen y la de su empresa. No tolera engaños ni ningún comportamiento deshonesto, y considera su deber proteger a los trabajadores para que quieran continuar trabajando con él, y para que su propia reputación se mantenga sin tacha.

Por último, 27 de los entrevistados mencionaron explícitamente que su empleador retiene o “descuenta” cierta porción de su pago; la mayoría comentó que era para el seguro médico y/o seguro contra accidentes en el trabajo. Sin embargo, la mayoría no ha recibido ninguna tarjeta del seguro o prueba de tener cobertura de seguros (véase más adelante el punto sobre Seguridad Social), y se quejan de que no tienen ninguna prestación médica cuando se enferman o accidentan (véase la sección sobre Riesgos y peligros). Estos hallazgos coinciden con otros estudios (WOLA 2009; Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes 2008; Centro de Solidaridad 2008), los cuales indican que los empleadores deducen de la remuneración de los trabajadores la cuota por seguridad social en conformidad con lo que requiere la ley, pero no hacen la aportación al sistema ni le proporcionan ninguna cobertura a los trabajadores haitianos. Aunque hay ciertas dificultades en lo que se refiere al acceso a la seguridad social para los trabajadores que carecen de documento de identidad dominicano (de lo cual se habla más adelante en el informe), este tipo de retención da a entender que hay una posibilidad de fraude o, al menos, de una práctica fraudulenta hacia trabajadores que generalmente no ganan siquiera el salario mínimo.

⁵⁵ Entrevista con trabajador de la construcción, centro de Santiago, 4 de mayo de 2012.

Otras retenciones que se mencionaron fueron para pagar lo debido a sus jefes que les habían prestado dinero y luego lo “descontaban” de su pago junto con el interés devengado. Un trabajador en Bávaro mencionó que le dieron a entender que se le estaba reteniendo una cantidad de dinero para el estado haitiano, pero dice “No sé si es cierto o falso pero no puedo hacer nada”⁵⁶.

6.2.3 Jornada de trabajo

La mayoría de los trabajadores de la construcción haitianos entrevistados en este estudio trabajan 6 días a la semana; 37 trabajadores (27%) señalaron que trabajan 7 días a la semana, entre 8 y 24 horas al día (esto último, en el caso de un guardia de seguridad que vive en la obra y está en servicio permanentemente). Las respuestas más frecuentes fueron 9 ó 10 horas al día, aunque el promedio de todos los trabajadores que respondieron esta pregunta (fuera del guardia de seguridad, que es un caso particular) fue de 10,2 horas al día. Mientras que la semana laboral de 6 y 7 días coincide con otros estudios (Ministerio de Trabajo, OMLAD 2011; Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes 2008), las horas trabajadas son significativamente más que los hallazgos en el estudio de OMLAD (2011), que señala que el 74% de los trabajadores sólo trabajaba 8 horas diarias y el 22% más de 8. También muestra un resultado más alto que los hallazgos del Centro de Solidaridad AFL-CIO *et al* (2008) de 8,8 horas diarias y los hallazgos de Duarte y Hasbún (2009) de 9 horas diarias en promedio.

Estos promedios sugieren que la mayoría de los trabajadores haitianos están trabajando una cantidad importante de horas extras, con un promedio que supera el máximo de 10 horas que señala el Código de Trabajo. De los entrevistados que mencionaron trabajar horas extras, el 73% (84 entrevistados) dijo que no recibía remuneración por las horas extras. Un cuarto de los trabajadores (31 entrevistados o el 27%) dijo que sí se les pagaba por horas extras, y que la remuneración por tiempo extra iba de RD\$25 a RD\$150 (US\$0,64 – 3,85) por hora. Dado que la mayoría de los trabajadores no recibe ninguna compensación, o se les paga poco por las horas extra, en el estudio se preguntó si el trabajar hasta tarde era obligatorio u opcional. De los 103 que respondieron, una gran mayoría (79 entrevistados o el 76%) dijo que las horas de trabajo extra eran obligatorias, y la mayoría de las veces con la consecuencia de ser despedidos si se negaban. Un trabajador mencionó que fue castigado con 22 días de suspensión de labores por negarse a trabajar horas extras.

Estos hallazgos confirman el *Informe de Derechos Humanos 2011* del Departamento de Estado de los EE.UU., el cual señala que aunque la ley prohíbe el trabajo excesivo u obligatorio de horas extras, ésta continúa siendo una práctica común que en ocasiones se vale de la pérdida de remuneración o del empleo como sanción contra los que se niegan a cumplir. Según las definiciones de la OIT adoptadas para nuestro análisis, el trabajo de horas extras obligatorio cae en la dimensión del trabajo forzoso de “condiciones de vida y trabajo bajo coacción”.

6.2.4 Amenazas

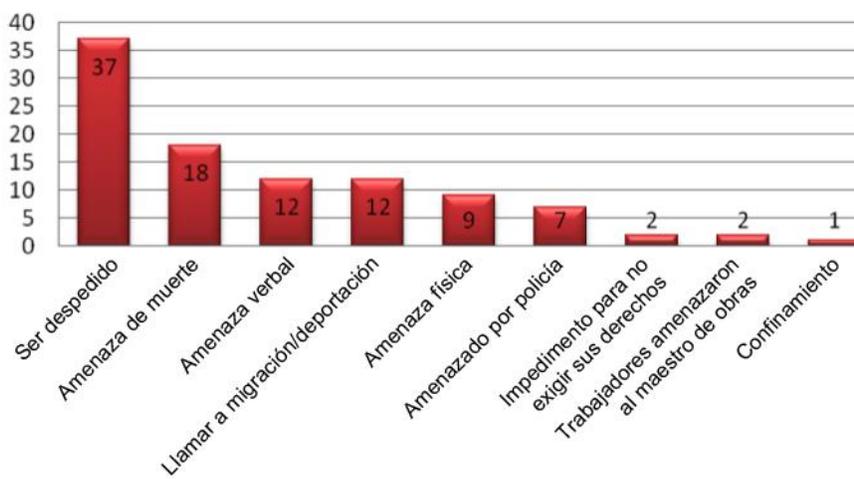
Las amenazas que un empleador hace a un trabajador pueden constituir una forma de coacción o pena. En el presente estudio, casi la mitad de los trabajadores de la construcción haitianos

⁵⁶ Entrevista con trabajador de la construcción, Cristinita, Bávaro, 23 de abril de 2012.

entrevistados habían sido amenazados de una u otra forma mientras trabajaban. Específicamente, 86 mencionaron empleadores que amenazaron a trabajadores en la obra; de éstos, 24 dijeron no haber sido amenazados ellos mismos, pero mencionaron amenazas que habían escuchado o presenciado en contra de compañeros de trabajo.

La amenaza más común fue la de ser despedido, seguida por amenazas de muerte, a menudo acompañadas por la muestra de una pistola. Algunas otras amenazas encaradas por los trabajadores en el presente estudio, en orden de frecuencia fueron: amenazas verbales, amenazas de llamar a migración o arreglar que fueran deportados, amenazas físicas, amenazas por parte de la policía, amenazas para evitar que exigieran sus derechos y amenazas de confinamiento. Dos entrevistados mencionaron casos donde los trabajadores respondieron amenazando al maestro. La frecuencia con la que los trabajadores de la construcción haitianos en este estudio experimentaron estos tipos de amenazas se ilustra en la Gráfica 8, a continuación.

Gráfica 8: Tipo de amenazas sostenidas por trabajadores de la construcción haitianos



Un trabajador de 40 años en Bávaro, quien durante los últimos 11 años ha estado circulando entre Haití y la RD, ha sido testigo de bastantes amenazas en el trabajo. Explica:

No podemos reclamar nuestro derecho cuando están hablando mal con nosotros. Nos amenazan con golpes, palabras para dar temores. Cuando no tenemos documentos, nos amenazan con la policía y migración para coger el dinero que hemos trabajado. Nos dicen que nos pueden meter presos, si estamos pidiendo a los maestros de pagarnos. Si no piden de trabajar más horas sin pagarnos. No podemos decir no, porque nos pueden parar en el trabajo⁵⁷.

Al intentar cobrar su pago, algunos trabajadores en Bávaro y Santiago dijeron haber sido amenazados o que les habían disparado con una pistola o que habían sido amenazados con

⁵⁷ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano en Cristinita, Bávaro, 27 de abril de 2012.

violencia física. Un trabajador en un proyecto público en Santiago expresó: “Le disparan porque el haitiano reclama su dinero porque tiene que pagar la casa, tiene que comer, y el maestro o el ingeniero saca su arma porque son personas con temperamentos fuertes y el haitiano también tiene su temperamento. A veces uno cobra, otras veces no cobra”⁵⁸.

Un trabajador de 25 años en Santiago contó su experiencia: “Es algo que he vivido, que había un haitiano que lo deberían pagar su dinero, y el maestro no quiso pagarlo completo. El maestro sacó su pistola para darle golpe o tirarlo. Todos nosotros estábamos allí y dijimos que si el maestro darle golpe o tirarlo, tiene que matarnos a todos”⁵⁹.

Otros han recibido amenazas de violencia física cuando intentaban cobrar su pago. Un hombre de 20 años que trabajaba en Bávaro dijo: “Si cuando vas a cobrar ellos cogen un palo y hacen como te van a dar, imagínate tú como *congó* [inmigrante haitiano recién llegado] te da miedo”⁶⁰.

Algunos trabajadores también se enfrentaron a amenazas de muerte cuando se reunieron para negarse a trabajar horas extras obligatorias sin pago. Un trabajador de 22 años en Bávaro relató:

*En esta compañía nos amenazan mucho. Me recuerdo había un día el ingeniero quería que nos quedemos trabajando hasta las 11 de la noche. Los obreros haitianos no decidieron quedar y empezaron a montar la guagua para irse. El ingeniero trató de bajarlos de la guagua. Se puso guapo [se enojó] y sacar su pistola para tirarlos, pero fue otro ingeniero que vino a decir que no haga eso y tratar evitar problemas e incidentes*⁶¹.

Este ejemplo claramente constituye una situación de trabajo forzoso, donde se usaron amenazas de violencia física y muerte para obligar a los trabajadores a quedarse horas extra, más allá de los límites legales establecidos.

Los trabajadores de la construcción haitianos también reciben amenazas de muerte cuando entablan una querrela por maltrato. Según un abogado laboral de CEFASA en Santiago: “Los amenazan que los van a matar, que si cruzan por el frente los van agarrar y los van a ahorcar, que si cruzan por ahí les van a dar tres tiros. Les dicen de todo y los obreros llegan [a su oficina] súper nerviosos. Eso ocurre cuando tratan de reclamar [sus derechos]”⁶².

Las amenazas verbales frecuentemente se hacen en la presencia de otros trabajadores, como una forma de inspirar el miedo y mantenerlos bajo control. Los trabajadores tienden a bajar la cabeza resignados, ya que entienden que cualquier intento de defenderse llevaría a su despido. Un trabajador de 30 años en Santiago, que lleva trabajando un año en la construcción, compartió lo siguiente:

Me amenazan verbalmente, hacerme saber que si yo contesto el maestro cuando me está hablando mal, me puede parar en el trabajo. Algunas veces, se amenazan

⁵⁸ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano, Gurabo, Santiago, 4 de mayo de 2012.

⁵⁹ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano, Licey, Santiago, 29 de abril de 2012.

⁶⁰ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano, Barrio Kosovo, Bávaro, 1 de mayo de 2012.

⁶¹ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano, Los Guandules, Bávaro, 29 de abril de 2012.

⁶² Entrevista con abogado laboral en CEFASA, Santiago, 1 de mayo de 2012.

diciendo si no tenemos documentos nos van a parar en el trabajo. Me quedo trabajando en esta compañía porque no puedo conseguir otro trabajo. Ahora mismo si consigo otro trabajo, dejaría este trabajo de inmediato.

En Bávaro hubo denuncias de otro tipo de amenaza: la práctica de confinar físicamente a los trabajadores dentro de la obra como una forma de disuasión para que no exijan sus derechos. En Bávaro, varios trabajadores de la construcción haitianos relataron que no se les permitía entrar a la obra de construcción por haber exigido sus derechos mediante el uso de un “sistema de seguridad” donde la empresa Civil-Mek toma una fotografía del trabajador por violar las reglas de la compañía. Esta “ficha” se coloca en la entrada de la obra, y se les impide entrar o volver a ser contratados ahí nuevamente. Para producir esta ficha, o simplemente para castigar a los trabajadores por discutir o reclamar sus derechos, la compañía ha desarrollado un sistema de disciplina, donde en ocasiones se encierra al trabajador por un tiempo en un furgón que hay en la obra. Un trabajador de 24 años en la zona de Punta Cana compartió lo que sucede en Civil-Mek:

En esta compañía uno no puede reclamar su derecho. Nos amenazan si estamos reclamando, nos han cogido la ficha para pararnos e impedirme trabajar en la compañía. La compañía tiene su propia seguridad para meternos presos, también tiene un furgón para castigar cuando tiene una discusión o si reclamamos nuestros derechos⁶³.

En esta situación, la privación temporal de la libertad no necesariamente está siendo utilizada para retener a los trabajadores en el trabajo, sino más bien como un castigo y una forma de despido. Sin embargo, dicha práctica es una grave violación de los derechos de los trabajadores de la construcción haitianos y puede servir para llamar la atención respecto al trabajo forzoso, ya que implica el despido y la exclusión de ser empleado en el futuro (ambos indicadores de la amenaza de pena), aunado a la restricción de la libertad de movimiento (indicador de involuntariedad). Además, estas prácticas pueden servir para amenazar a los demás trabajadores de las penas que pueden sufrir por no cumplir y contribuyen al indicador de “condiciones de vida y trabajo bajo coacción”.

Otra forma de amenazar, de la cual hay muy pocas pruebas, es la retención o destrucción de documentos. Sólo 5 de los entrevistados mencionaron este tipo de situación, donde dos fueron casos de destrucción de documentos y tres fueron casos de retención. Un abogado laboral de una ONG de protección a los derechos de migrantes explicó que algunos empleadores retienen documentos, como pasaportes y permisos de residencia, y le dicen a los trabajadores “‘Eso no te vale de nada porque como quiera tú eres inmigrante, de toda manera tú eres haitiano.’ Tal vez si tienen algún tipo de inconveniente y presentan sus documentos, se lo retienen”⁶⁴. Un trabajador de 28 años de edad en Don Bosco, Santo Domingo, presencié cómo el ingeniero le quitó el pasaporte a algunos trabajadores y los amenazó con llevarlos al Ministerio de Trabajo: “Él les

⁶³ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano, Domingo Maíz, Bávaro (Verón), 29 de abril de 2012.

⁶⁴ Entrevista con organización de protección a los derechos de los migrantes en Consuelo, San Pedro de Macorís, 25 de abril de 2012.

engaño pidiéndoles el pasaporte, de esto hace mucho y nunca los ha devuelto”⁶⁵. Confiscar documentos de identidad o de viaje es un indicador de la amenaza de una pena.

Por último, parece ser que algunos empleadores amenazan con llamar a migración para retener el control sobre sus trabajadores, mantenerlos sumisos y obligarles a aceptar condiciones miserables. La amenaza generalmente sigue este patrón: “Si no quieren trabajar, llamaré a la camiona de migración para que se los lleven... No se pueden ir porque llamaré a migración”. Un representante de la Comisión Nacional de Derechos Humanos dijo que los trabajadores de la construcción viven bajo la amenaza constante de que migración llegará para “tirarlos en la camiona”⁶⁶. La amenaza de ser denunciados ante las autoridades es un indicador de la amenaza de una pena. Aunque tanto los trabajadores como los expertos formales e informales mencionaron varias veces la amenaza de llamar a migración para que se encargue de deportar a los trabajadores migrantes, es difícil determinar la frecuencia en que los empleadores realmente lo hacen⁶⁷.

Por una parte, varios de los representantes de las partes interesadas insistieron que esta práctica es cosa del pasado. La federación nacional de sindicatos de la construcción, FENTICOMMC, dice que la Dirección de Migración ya no tiene permitido realizar redadas en obras de construcción⁶⁸. Y en su entrevista, los representantes de la Dirección de Migración confirmaron que dejaron de organizar redadas en las obras hace más de tres años⁶⁹. Esto lo corroboraron también representantes de la asociación de trabajadores de la construcción, la ATIHC⁷⁰. Un representante del Ministerio de Trabajo dijo que migración organizó una redada en una obra hace muchos años y que en esa ocasión lo primero que hizo el ministerio fue llamar a los empleadores para asegurarse de que se les había pagado a los trabajadores. El entrevistado cree que esta práctica ya no se sigue actualmente⁷¹.

Sin embargo, un número relativamente alto de trabajadores dijo haber visto u oído hablar de redadas. En 58 entrevistas los trabajadores hablaron sobre redadas de migración. De entre estos casos, 18 entrevistados hablaron sobre redadas de migración mediante el relato de un tercero; es decir, muchos dijeron haber oído de esta práctica, pero que ellos mismos no la habían presenciado. Del total de los casos, 18 mencionaron la deportación como una consecuencia directa de las redadas de migración, mientras que 34 mencionaron explícitamente las redadas de migración como una forma de evadir pagar a los trabajadores. Otros más reconocieron las redadas como una forma de intimidar a los trabajadores y negarles sus derechos.

⁶⁵ Entrevista con un trabajador de la construcción haitiano de 28 años de edad, en Don Bosco, Santo Domingo, 4 de mayo de 2012.

⁶⁶ Entrevista con la *Comisión Nacional de Derechos Humanos* (CNDH), Santo Domingo, 23 de mayo de 2012.

⁶⁷ Esto también lo notó el estudio del Servicio Jesuita a Refugiado/as y Migrantes (2008), donde todos los entrevistados mencionaron casos de trabajadores que habían sido agarrados en redadas de repatriación cuando trabajaban en obras de construcción (2008: 31), pero no pudieron verificar cuan frecuentemente los empleadores llaman a migración para evitar pagarle a sus trabajadores (2008: 50).

⁶⁸ Entrevista con dirigente de FENTICOMMC, Santo Domingo, 23 de mayo de 2012.

⁶⁹ Entrevista con la DGM, Santo Domingo, 30 de mayo de 2012.

⁷⁰ Entrevista con la Asociación de Trabajadores Inmigrantes Haitianos en la Construcción (ATIHC), Santo Domingo, 14 de mayo de 2012.

⁷¹ Entrevista en el Ministerio de Trabajo, Santo Domingo, 22 de mayo de 2012.

Una forma de explicar la discrepancia entre lo dicho por las partes interesadas y los trabajadores podría ser que la Dirección General de Migración no es la responsable de las redadas que se realizan en las obras. Más bien, las redadas podrían ser parte de un arreglo donde soldados o policías corruptos y cómplices organizan redadas de migración falsas en la obra misma o fuera de ésta, generalmente el día de pago, para acorralar a los trabajadores justo antes del pago para que el maestro o ingeniero no tengan que pagarles. Un exsargento del ejército que fue entrevistado en Santiago describió la práctica: “Cuando se acerca el fin del proyecto, el ingeniero prefiere pagar [un soborno de] RD\$50.000 [US\$1.284] a migración o al jefe de la policía y quedarse con RD\$150.000 [US\$3.851]. Así, que le llama a migración para no tenerle que pagar 200.000 [a los trabajadores]”⁷². Los responsables entonces apresan a los trabajadores temporalmente, o los llevan a algún lugar desconocido en la RD, los extorsionan y los dejan ir. Un trabajador de 20 años en Bávaro ha aprendido a distinguir entre migración y las “falsas redadas” organizadas por otras autoridades y policías corruptos:

En cuanto la migra te agarra te repatría, pero la falsa migra sólo te da golpe, te roba lo que tienes, y los policías te agarran y te ponen a dormir en el baño. Te agarran y te colocan droga en lo bolsillo, te chantajejan con un monto de dinero que no puedes pagar. Y si no, te trancan en [la cárcel pública en] El Seibo.

El abuso de poder por parte de policías también fue mencionado explícitamente por al menos 15 trabajadores de la construcción haitianos en este estudio, lo que refleja los hallazgos en el informe del Centro de Solidaridad AFL-CIO de que policías dominicanos corruptos se aprovechan de los trabajadores de la construcción haitianos (y dominicanos). Además de los casos cuando empleadores le llaman a la policía para evitar pagar a los trabajadores, los trabajadores informaron que la policía también los acosa en el día de pago para arrestarlos y extorsionarlos.

La Dirección General de Migración no pudo comentar si acaso la policía participa en este tipo de prácticas. Un agente de la policía en el Oriente, que llevaba trabajando ahí solamente dos semanas cuando fue entrevistado, no sólo niega la participación de la policía en la represión de los trabajadores de la construcción haitianos, sino que insiste que “Los haitianos no sufren maltrato en este país...y si se quejan de maltrato es porque son malagradecidos”⁷³.

Sin embargo, el comportamiento deficiente y corrupto de la Policía Nacional está bien documentado y va más allá del tratamiento indiferente o agresivo contra nacionales haitianos. Amnistía Internacional ha documentado cómo individuos son frecuentemente detenidos y son sometidos a tortura y maltrato bajo la custodia de la policía, muchas veces sin que se les haya acusado o condenado por algún delito⁷⁴. El *Informe de Derechos Humanos 2011* del Departamento de Estado de EE.UU. sobre la RD señala que continúan los arrestos y detenciones arbitrarias y la impunidad generalizada entre policías de alto rango y funcionarios del gobierno.

⁷² Entrevista con exsargento del Ejército Nacional, Santiago, 20 de abril de 2012.

⁷³ Entrevista, estación de policía de Verón-Punta Cana, 23 de abril de 2012.

⁷⁴ Amnistía Internacional. 2011. ‘Shut up if you don’t want to be killed!’ Human Rights Violations by Police in the Dominican Republic. Londres, RU. Disponible en: <http://www.amnesty.org/en/library/asset/AMR27/002/2011/en/6ead3e9d-0684-40ae-aa71-73c3dc5382dc/amr270022011en.pdf>

En el Índice de Competitividad Global 2011-2012 del Foro Económico Mundial, la RD ocupó la última posición entre 142 países en materia de confiabilidad de la policía⁷⁵.

6.2.5 Riesgo, peligro y abuso o maltrato en el trabajo

En definitiva, la construcción es un trabajo peligroso, donde los trabajadores (haitianos y dominicanos) reciben muy poca capacitación de seguridad y casi ningún equipo de protección. Ésta es una de las demandas principales de la Asociación de Trabajadores Inmigrantes Haitianos en la Construcción ATIHC, la cual ha estado presionando para que los empleadores provean equipo de seguridad completo, que incluya chaleco, casco, cinturón de seguridad, tapones para oídos, guantes y botas. Según la ATIHC, los empleadores no quieren dar botas con punta de metal porque el par cuesta más de RD\$3.000 (US\$77), y sería una inversión en sus trabajadores (mayormente informales) que no están dispuestos a hacer. El empleador que no cumpla con la reglamentación está expuesto a una multa de RD\$150.000 (US\$3.851); sin embargo, en la práctica, muchos de los trabajadores carecen de equipo o sólo tienen casco y chancletas o botas de goma⁷⁶.

Esta falta de capacitación y protección, aunada al hecho que los haitianos realizan los trabajos más peligrosos, los coloca bajo un alto riesgo de accidentes laborales. De todos los trabajadores entrevistados, 40 expresaron que habían sufrido un accidente o enfermedad en la obra, o contaron de un accidente que le sucedió a algún compañero en el trabajo. Los accidentes incluyen caídas, fracturas, cortes y heridas, lesiones por haber sido arrollados o aplastados por maquinaria pesada, electrocución y muerte. Las causas de las lesiones abarcan desde condiciones inseguras de trabajo hasta que el trabajador mismo se ponga en una situación de riesgo (como saltar desde un piso alto para huir de una redada de migración u otras amenazas)⁷⁷.

Las caídas parecen ser uno de los accidentes más comunes: 23 trabajadores dijeron haber caído de un andamio o haber visto a un compañero caer desde una altura de 2 a 4 pisos o más. Otros han saltado para esquivar algo que iba a caer sobre ellos o han caído al subir por escaleras no terminadas. Por si esto fuera poco, algunos trabajadores contaron que sus jefes se burlaron de ellos y/o se negaron a llevarles al médico. Por ejemplo, un trabajador de 24 años en Santiago, compartió la siguiente experiencia: “Una vez yo fui a trabajar con el ingeniero a La Vega y me caí de una columna porque el encofrado se desató. El ingeniero aplaudió y dijo, ‘¡Ah! los haitianos son duros de morir’. No me llevó al médico”⁷⁸.

⁷⁵ World Economic Forum. 2011. *Global Competitiveness Report 2011-2012*. Disponible en: <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2011-2012>

⁷⁶ Debe notarse que aparentemente hay una diferencia en los niveles de organización y protección al trabajador en algunos de los proyectos de construcción más grandes, como los centros comerciales en Santo Domingo o la catedral en Santiago, los cuales son construidos por contratistas grandes que se han preocupado por asegurar tanto la obra como a sus trabajadores. Sin embargo, esto no es así en la mayoría de los proyectos de construcción visitados y observados en este estudio.

⁷⁷ Ya que este estudio no puede generalizar sus hallazgos para indicar una prevalencia de accidentes en el trabajo, sería conveniente utilizar como referencia los hallazgos del estudio del Ministerio de Trabajo/OMLAD de 2011. Éste indica que los trabajadores haitianos, quienes se concentran en el trabajo pesado no calificado, están expuestos a mayores riesgos que los trabajadores dominicanos. Más de uno de cada diez (12,1%) tuvo alguna enfermedad relacionada con el trabajo, y el 5,5% tuvo algún accidente, comparado con los dominicanos, donde el porcentaje fue de 5,1% y 2,5% respectivamente.

⁷⁸ Entrevista con trabajador de la construcción, Villa María, Santiago, 5 de mayo de 2012.

Hubo varias menciones donde el empleador dejó al trabajador postrado sobre el suelo durante más de una hora antes de pedir un taxi (en lugar de usar su propio vehículo) o simplemente llevó al trabajador al hospital sin asumir ninguno de los gastos o indagar sobre su estado. Otro trabajador de 24 años en Santiago intentó ayudar a su primo sin resultado alguno: “Tengo un primo mío que cayó en una casa de dos pisos. El dueño lo llevó al médico solamente sin gastar nada, sin dar seguimiento a él. Después fuimos juntos a la casa de él, y nos dijeron, ‘Aléjate de mi casa’, diciéndonos que si nos quedan él puede tirarnos con su pistola”. Los trabajadores que caen de pisos más altos no tienen tanta suerte y frecuentemente mueren o tienen lesiones permanentes.

Catorce trabajadores dijeron haber sufrido otras lesiones, como machucarse las manos con bloques de cemento o rocas, dañarse los ojos con escombros y fracturarse alguna extremidad. Varios mencionaron haber pisado clavos o haberse cortado los dedos mientras utilizaban herramientas.

Varios mencionaron el ser electrocutados como un riesgo específico al que no estaban dispuestos a arriesgarse. Un trabajador de 29 años en Bávaro, que sabía lo que había sucedido con otros trabajadores, explicó que los trabajadores deben velar por su propia seguridad, incluso si esto significa ser despedido⁷⁹ por negarse a realizar tareas peligrosas:

Tú tienes que cuidarte, eres tú quien trabaja. A pesar de que te están pagando, hay cosas que te mandan a hacer y te resignas a no hacerlo, aunque te suspendan. Si te dicen, ‘Métete ahí’, tú le dices, ‘Yo no puedo hacerlo’. ¿Tú me comprendes? Por ejemplo, te dicen, ‘Saca esa agua de ahí,’ y no tienes bota ni guante para bajar [entrar]. A mí me dicen y yo no bajo. He visto otros haitianos que bajan, a veces se mueren electrocutados. Otras veces logran despegarlo si corren, pero yo lo he visto la corriente [electricidad] los mata...⁸⁰.

Un representante de MOSCTHA también sabía de un caso de un haitiano que se había electrocutado en el trabajo y había perdido ambos brazos y una pierna, pero no estaba cubierto por el seguro de riesgos laborales del Estado porque era indocumentado. El caso ha estado en los tribunales durante los últimos cinco años, pero la víctima no ha recibido ninguna compensación porque no puede demostrar su identidad⁸¹.

Dados estos ejemplos, parece ser que los trabajadores perciben una amenaza implícita de despido si se niegan a realizar tareas peligrosas sin protección. Claramente, dichos casos señalan una importante violación de los derechos de los trabajadores haitianos que mencionan tanto los expertos formales como los trabajadores: la falta de acceso a la seguridad social y a la cobertura por accidentes laborales. Según el Artículo 60 de la nueva Constitución Dominicana de 2010, “Toda persona tiene derecho a la seguridad social. El Estado estimulará el desarrollo progresivo

⁷⁹ Esta experiencia confirma los hallazgos presentados en el *Informe de Derechos Humanos 2011* de la República Dominicana (Dept. de Estado de los EE.UU. 2012: 36), que dice: “Mientras que la ley exige que los empleadores provean un ambiente de trabajo seguro, en la práctica los trabajadores no podían retirarse de situaciones de trabajo peligrosas sin perder el empleo y los empleadores pueden terminar el contrato de empleo a voluntad”.

⁸⁰ Entrevista con trabajador de la construcción de 29 años, Barrio Nuevo, Verón (Bávaro), 22 de abril de 2012.

⁸¹ Entrevista con representante del Movimiento Socio-Cultural para los Trabajadores Haitianos (MOSCTHA), Santo Domingo, 23 de mayo de 2012.

de la seguridad social para asegurar el acceso universal a una adecuada protección en la enfermedad, discapacidad, desocupación y la vejez”. El Artículo 728 del Código de Trabajo también sostiene este derecho. Sin embargo, la Ley No. 87-01 de 2001 presenta una contradicción dentro de este marco, el cual debe sustituir las leyes subsecuentes, al limitar el acceso al sistema solamente a los trabajadores extranjeros que sean residentes legales. En efecto, esto significa que los trabajadores migrantes que no cuenten con una tarjeta de identidad dominicana o cédula están efectivamente excluidos del sistema, lo cual les impide tener acceso a los servicios médicos públicos y a indemnización laboral. Esto no sólo viola la Constitución de la República, sino también los Convenios 97 y 143 de la OIT sobre la seguridad social de los trabajadores migrantes.

Además, según la Ley 18-96, todas las empresas de construcción están obligadas a pagar al Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS) el seguro de accidentes laborales. Sin embargo, muchas empresas sólo ofrecen esta cobertura a los empleados de tiempo completo, mientras que los trabajadores temporales o de precio fijo no están incluidos. Para poder solucionar esta brecha en la cobertura para los trabajadores “móviles” u ocasionales, el Consejo Nacional de Seguridad Social adoptó una medida temporal (resolución 165-03) en 2003 que autoriza al IDSS a seguir prestando servicios médicos a los trabajadores temporales que no estén cubiertos por otras Administradoras de Riesgos de Salud (ARS)⁸². Un investigador social que ha entrevistado a empleados del IDSS, señaló que entre todos los trabajadores, los trabajadores de la construcción (sin importar su nacionalidad) son quienes más se han beneficiado de esta excepción⁸³.

Aunque los trabajadores de la construcción haitianos tienen el derecho a cobertura médica y contra accidentes, sin importar el estatus de su documentación ni tipo de contrato, en la práctica muy pocos gozan de dicha protección. En este estudio, la mayoría de los trabajadores de la construcción no cuenta con ningún tipo de seguro, ya sea médico o de accidentes laborales. Ningún entrevistado dijo haber recibido una tarjeta de seguro médico. Trece especificaron que no se hacía ninguna retención en su pago para esto. Sin embargo, 37 dijeron que les retenían dinero de su paga, supuestamente para el seguro médico, aunque de estos, 33 dijeron que no estaban cubiertos⁸⁴. Un hombre de 31 años que trabaja como ayudante en un proyecto privado en Santiago, por ejemplo, compartió lo siguiente: “Me hacen pagar el seguro, pero cuando estoy enfermo no me ayuda para llevarme al médico. Si me abusan tengo que reclamar mi derecho. Cada 15 días me cobran 150 pesos o 200 pesos para el seguro [US\$4-5]. No sé porque me están cobrándome el seguro si no me dan ninguna tarjeta”⁸⁵.

⁸² Alcántara, Yvonne. “Trabajadores “móviles” tendrán acceso a los servicios de salud”, *Diario Libre*, 20 de Septiembre de 2007. Disponible en: http://www.diariolibre.com/noticias/2007/09/20/i150795_trabajadores-moviles-tendran-acceso-los-servicios-salud.html

⁸³ Entrevista con investigador y consultor independiente, Santo Domingo, 27 de abril de 2012.

⁸⁴ El estudio del Ministerio de Trabajo/OMLAD (2011) encontró que sólo el 15,8% de los trabajadores haitianos cuenta con Seguridad Social, 3,7% tiene un plan de pensiones, 6,3% seguro de vida, y 20,7% seguro de accidentes. Estas cifras son mucho más altas que los hallazgos del presente estudio, mas siguen siendo bajos en general. Las autoras atribuyen la falta de cobertura de los trabajadores de la construcción haitianos a la movilidad de los trabajadores entre proyectos y a la contratación y subcontratación temporal de los trabajadores; pero también reconocen que hay problemas relacionados con la falta de documentación o estatus migratorio irregular y la discriminación contra los migrantes.

⁸⁵ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 31 años, Villa Verde, Santiago, 22 de abril de 2012.

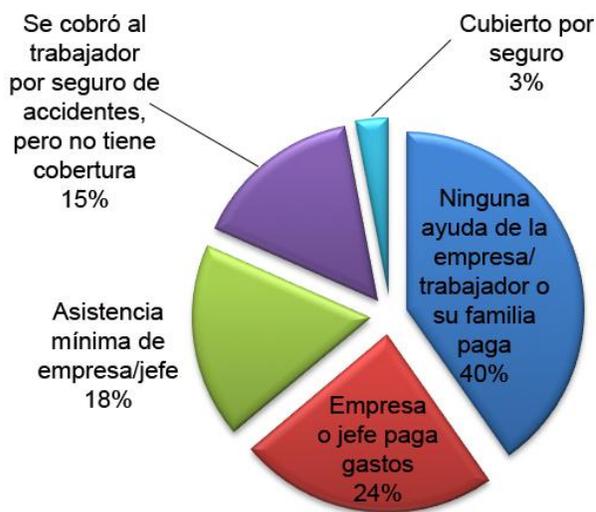
La práctica de hacer una retención al pago y no registrar a los trabajadores en el sistema o proporcionar prestaciones parece ser bastante común, y ha sido reconocida en otros estudios, como el del Ministerio de Trabajo/OMLAD de 2011, el del Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes del 2008, así como el del Centro de Solidaridad *et al* de 2008. Cuando los empleadores retienen dinero pero no pueden registrar a sus trabajadores en el sistema –y no ofrecen la alternativa de una cobertura de seguro privada– parecería que los empleadores se están quedando con la aportación de los trabajadores. Esto sugiere la posibilidad de fraude. Esto no sólo sería una práctica fraudulenta, sino que deja a los trabajadores con menos dinero en el bolsillo y a la merced de sus empleadores cuando se lastiman o enferman. Es decir, el que el trabajador reciba asistencia depende básicamente de la buena voluntad del empleador, quien puede o no proporcionar primeros auxilios o llevar al trabajador lesionado al hospital o clínica.

De los 135 trabajadores de la construcción haitianos entrevistados, 109 hablaron sobre quién paga o quién es responsable de cubrir los gastos por enfermedad o accidente laboral. A partir de sus comentarios, queda claro que la mayoría (40%) no recibe ninguna asistencia de su empleador, y que la responsabilidad de los gastos recae sobre el trabajador mismo o su familia. Respecto al 24% de los entrevistados, la empresa sí paga sus gastos⁸⁶. Por ejemplo, el dueño de una empresa de construcción en Bávaro dice que ellos llevan a los trabajadores lesionados al hospital y cubren sus gastos, como sucedió recientemente cuando un trabajador haitiano se golpeó en el pie con un pico y tuvieron que suturarle la herida⁸⁷. El pago que hace la empresa puede abarcar desde la cobertura completa (pago de gastos médicos, dar tiempo libre que en ocasiones es con paga) hasta una asistencia mínima, como llevar al trabajador al hospital o darle unos cuantos pesos para su medicina. Sólo el 3% de los entrevistados contaba con una cobertura total para accidentes. Véase el desglose de las respuestas en la Gráfica 9.

⁸⁶ Estos hallazgos contrastan con los del estudio del Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes (2008), que encontró que la mayoría de los trabajadores de la construcción (82%) en Santo Domingo dijo que en caso de accidente su empleador los lleva al hospital y paga sus gastos.

⁸⁷ Entrevista con dueño de empresa de construcción, Bávaro, 23 de abril de 2012.

Gráfica 9: Respuestas sobre accidentes laborales



Los trabajadores entienden que según la ley, la empresa debería encargarse de dar cobertura por accidentes. Muchos expresaron su frustración e indignación ante la evasión de responsabilidad de sus empleadores. Un sobreviviente del terremoto de 26 años que ahora trabaja en una construcción en Miraflores, Santo Domingo, dijo: “Debería hacerse cargo el dueño de la obra pero se deshace de ello. Usted sabe, cuando alcanzan ciertos niveles [de poder o prestigio], no se ocupan de los pobres obreros”⁸⁸. Otros contaron que los llevaron al hospital, les dieron unos cuantos pesos para comprarse mentol o aspirinas para una mano machucada o que el empleador pagó solamente la mitad de una cuenta médica costosa. Otros más atribuyeron la falta de asistencia a actitudes racistas o antihaitianas. Un migrante haitiano con 16 años de experiencia en la construcción en Santiago compartió lo siguiente:

Hay ingenieros que son buenos, que te llevan al hospital, pero hay otros que si tú tienes un accidente en el trabajo te dicen, ‘Eso a mí no me importa, maldito haitiano. Si tú tuvieras valor, no vinieras aquí [a la RD]’. Hay ingenieros que te ven como perros, como si tú no tuvieras familia. Si uno se corta, de tu mismo dinero es que tienes que gastar para ir al hospital.

En Bávaro, hubo evidencia de cierta complicidad entre las autoridades. Expertos informales contaron que los empleadores solicitaban la ayuda de la policía local, e incluso de médicos, para encubrir abusos y negligencia contra los trabajadores. Por ejemplo, se cuenta que supuestamente cuando un trabajador que se ha lesionado en el trabajo y ha sido despedido se presenta en el tribunal para entablar una querrela y lo envían a hacerse un examen médico, el doctor escribe “lesiones ligeras” para que el trabajador no tenga fundamento para continuar su demanda.

Tampoco es común que el empleador pague una compensación a los trabajadores que quedan incapacitados permanentemente. Según los entrevistados de MONDA en Santiago, el trabajador

⁸⁸ Entrevista con trabajador de la construcción de 26 años, Miraflores, Santo Domingo, 21 de abril de 2012.

recibe primeros auxilios en la obra y a veces sus compañeros o familiares lo llevan al hospital; después, estará sin trabajar y sin ninguna remuneración hasta que pueda regresar. Muchos trabajadores dicen que se sienten “obligados” a seguir trabajando cuando están lastimados o enfermos, no porque su empleador se los exija, sino porque son el principal sustento de su familia, y no pueden darse el lujo de recuperarse sin recibir remuneración.

Uno de los hallazgos más estremecedores de este estudio fue una práctica que distintos trabajadores describieron en Bávaro, y que fue verificada independientemente en múltiples entrevistas a expertos, donde el empleador simplemente “desaparece” el cadáver cuando un trabajador fallece a causa de sus heridas y no hay nadie presente que lo reclame⁸⁹. Un trabajador de 54 años entrevistado en Cristinita, Bávaro contó que los que se accidentan en el trabajo supuestamente son llevados al hospital pero, si fallecen, ninguno de sus compañeros sabe nada más de su paradero: “Otros son electrocutados por accidentes laborales y si nadie los conoce pueden ser lanzados a la basura. Luego sólo se escuchan los rumores de que falta alguien en el trabajo desde hace tiempo...”⁹⁰. Un trabajador de 25 años entrevistado en Los Guandules, Bávaro, corroboró esta práctica, y dijo que si no hay ningún familiar o compatriota que se responsabilice por el fallecido, simplemente se deshacen del cadáver en algún lugar desconocido⁹¹. Otro trabajador, de 28 años, entrevistado en Los Guandules, también confirmó esta práctica: “Aquí siempre mueren electrocutados los haitianos. En el mejor de los casos, las compañías pagan 60.000 pesos a los familiares y mandan el cadáver en Haití. Muchas veces lo entierra la misma compañía y este obrero se da por desaparecido”⁹².

Fuera de que dicha práctica es ilegal e inmoral, “desaparecer” a los muertos para que sus compatriotas no puedan ver a su compañero fallecido es una práctica que infunde en los demás trabajadores un sentimiento de temor e indiferencia. Muchos trabajadores, especialmente en Bávaro, mencionaron que les gustaría ser solidarios con sus compañeros, visitarlos, asegurarse de que estén bien pero, a la vez, necesitan tan desesperadamente su trabajo que no están dispuestos a hacer enojar a su empleador. Así, se mantienen con la cabeza baja y continúan trabajando, temerosos de que la próxima vez les toque a ellos.

Los accidentes laborales no son el único riesgo a los que los trabajadores de la construcción haitianos se enfrentan en el trabajo; aparentemente es prevalente el abuso o maltrato a manos de los empleadores y en ocasiones de otros trabajadores⁹³. En el presente estudio, 111 de los 135 trabajadores (82%) dijeron haber sido víctimas de al menos una forma de maltrato o abuso. Al contar sus experiencias, los trabajadores tienden a agrupar como formas de abuso el impago, la retención no autorizada del seguro médico, la negativa de los empleadores a ayudarles cuando se lastiman en el trabajo, salarios de miseria, llamar a migración y ser obligados a trabajar tiempo extra. Sin embargo, todas estas prácticas, que definitivamente de por sí representan maltrato, se

⁸⁹ Esta práctica también fue descubierta en el estudio del Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes (2008: 67).

⁹⁰ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano, Cristinita, Bávaro, 23 de abril de 2012.

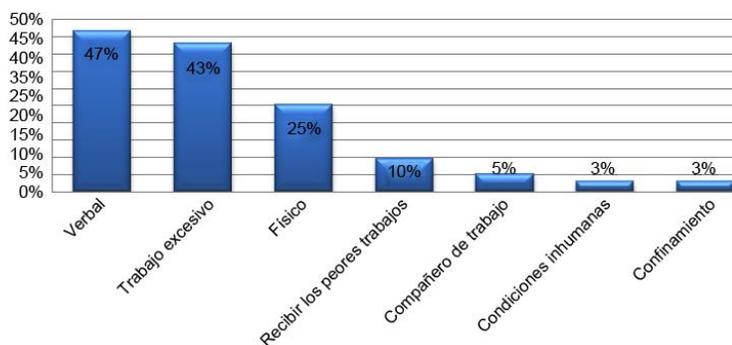
⁹¹ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano, Los Guandules, Bávaro, 29 de abril de 2012.

⁹² Entrevista con trabajador de la construcción haitiano, Los Guandules, Bávaro, 29 de abril de 2012.

⁹³ Tanto el estudio de Duarte y Hasbún (2009) y el del Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes (2008) explícitamente mencionan la discriminación y el abuso de los trabajadores de la construcción migrantes haitianos. El estudio del SJRM notó lo siguiente: “cuando se trata del trabajador haitiano, encontramos una serie de relaciones cotidianas que minimizan el ser y que provocan heridas muy hondas” (2008: 79). La relación se ve marcada por una falta al respeto, con insultos como “animal” y “haitiano del diablo”, así como maltrato físico.

presentan en otras secciones de este informe. Para este análisis, hemos categorizado y tabulado los siguientes tipos de abuso o maltrato mencionado por los trabajadores de la construcción, según su frecuencia: verbal (47%), trabajo excesivo (43%), físico (25%), que se les asigne los peores trabajos (10%), maltrato por parte de compañeros de trabajo (5%), condiciones inhumanas (3%), y confinamiento físico (3%). Véase la Gráfica 10 para una representación visual de este desglose.

Gráfica 10: Tipo de abuso sostenidos por trabajadores de la construcción haitianos en el trabajo



La forma más común, el maltrato verbal, consiste de gritos, trato irrespetuoso, culpar a los trabajadores por cualquier cosa, desde los accidentes hasta acusaciones de robo, gritar epítetos racistas como “maldito haitiano del diablo” o equiparar a los trabajadores haitianos con animales, burros o perros. Un trabajador de 28 años en un proyecto privado cerca de Villa Olga en Santiago dice: “Maltratar a los haitianos es un juego para los jefes”⁹⁴. Ciertamente, durante sus visitas a las obras en Santiago, el equipo de investigación pudo observar a los ingenieros y maestros dominicanos gritarle a sus trabajadores que fueran más rápido y regañarlos rudamente por cualquier cantidad de faltas.

Aunque muchos trabajadores no tienen gran conocimiento de sus derechos como trabajadores, sí tienen un sentido de dignidad personal, que es ofendido una y otra vez. Un migrante que trabaja para la empresa de construcción Herrera Checo en Santiago, compartió el siguiente comentario:

Para ellos no tenemos valores como personas. Cuando alguien roba algo, dicen que son los haitianos. Todos los malos son de nosotros. A veces cuando nos paran en un trabajo sin darnos liquidación y si nos vamos a la justicia las autoridades no nos hacen caso, pero si es un dominicano resuelve su problema de una vez.

Conviene señalar que los tribunales laborales son famosos por su lentitud, tanto para los haitianos como para los dominicanos. Sin embargo, en el estudio surgieron diferencias notables en el trato hacia los trabajadores de ambas nacionalidades. Primero, muchos trabajadores (10%) se quejaron de que los peores trabajos (nuevamente, los más sucios, peligrosos y difíciles) quedan reservados para los haitianos. Un trabajador de 18 años que trabaja en Los Cacicazgos, Santo Domingo, lo notó de inmediato durante los tres meses que lleva en el país: “Si hay un

⁹⁴ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 28 años, Santiago, 2 de mayo de 2012.

trabajo duro, no suelen mandar a los dominicanos. Llamam a un haitiano y lo mandan a hacerlo y uno tiene que hacerlo. Y estamos cobrando casi lo mismo”⁹⁵.

Segundo, el maltrato verbal al que están sometidos los trabajadores dominicanos y haitianos tiene un tono distinto, que se ve agravado por la xenofobia y racismo desenfrenados cuando es en contra de los trabajadores haitianos de tez más oscura.

Tercero, parece haber presente un abuso y maltrato físico explícito contra los trabajadores haitianos, que podría ser más prevalente en el caso de quienes carecen de un estatus migratorio positivo, ya que éstos consideran que no tienen ningún otro recurso más que aguantarse. Un trabajador de 34 años en Santiago compartió la siguiente experiencia de trabajadores que intentaban cobrar su indemnización cuando fueron despedidos: “Los que no tienen documentos los tratan como perros. A veces esa persona puede halar su arma, te puede dar un palo, te puede romper una pierna”⁹⁶. Un trabajador de 30 años, también en Santiago, expresó que él pasó por la experiencia de que le dispararon cuando intentó cobrar lo que le correspondía: “Maltratan mucho a los haitianos en la construcción porque a veces cuando reclaman el dinero del pago, le sacan armas de fuego y hasta le disparan en los pies. Eso pasó en el 2011, yo lo vi con mis dos ojos”⁹⁷. El origen de este tipo de tratamiento discriminatorio se basa en los prejuicios que están extendidos ampliamente entre la sociedad dominicana (aunque no en su totalidad)⁹⁸.

Cuarto, algunos trabajadores se quejaron de la discriminación en el pago entre haitianos y dominicanos que realizan el mismo trabajo. Aunque en este estudio los hallazgos no aparecen de manera explícita, ya que no incluye datos sobre los trabajadores dominicanos que permitan hacer un análisis comparativo, es probable que dicha práctica persista, como lo nota el estudio reciente del Ministerio de Trabajo/OMLAD (2011). El estudio de OMLAD encontró que existe una importante diferencia en el salario de los trabajadores haitianos y dominicanos (un promedio de RD\$674 vs. RD\$410 al día; o US\$17 vs. US\$11). Los autores atribuyen esta diferencia en parte a que los haitianos trabajan en oficios menos calificados, pero también a la discriminación y a que los empleados se aprovechan del estatus irregular de los trabajadores.

Quinto, los trabajadores dominicanos frecuentemente gozan de mejores condiciones laborales que los haitianos, como jornadas laborales más cortas, comida gratis y un acceso menos difícil a los derechos laborales adquiridos, como el pago de indemnización por cesantía, abono navideño, etc.⁹⁹.

Por último, los trabajadores haitianos son presionados a realizar trabajo excesivo, trabajar más duro y rápido para poder realizar labores que normalmente se esperaría realizaran varias personas. Muchos trabajadores (43%) se quejaron de las siguientes prácticas excesivas: ser obligados a trabajar continuamente sin descansos o tiempo libre para comer; realizar trabajo

⁹⁵ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 18 años, Los Caciczgos, Santo Domingo, 30 de abril de 2012.

⁹⁶ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 34 años, Gurabo, Santiago, 22 de abril de 2012.

⁹⁷ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 30 años, Gurabo, Santiago, 4 de mayo de 2012.

⁹⁸ Este tipo de opiniones prejuiciadas se mencionan en el *Informe de Derechos Humanos 2011* en la RD del Depto. de Estado de los EE.UU.: “También hubo prejuicios fuertes contra los haitianos, lo que puso en desventaja a muchos haitianos y dominicanos de descendencia haitiana, así como contra otros extranjeros de compleción oscura. Pocos funcionarios del gobierno reconocieron que hubiera discriminación; otros negaron pública y regularmente su presencia”.

⁹⁹ Entrevista con la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), Santo Domingo, 23 de mayo de 2012.

peligroso sin protección física; tener que terminar el trabajo de varias personas; ser presionados a trabajar duro y rápido, hasta el agotamiento o llegar a tener un accidente. Un ejemplo de trabajo excesivo fue dado por un trabajador de 27 años en Santiago: “A veces si hay algún trabajo que no ha terminado, llega la hora para despechar y nos exigen de quedarnos para terminar. Nos hacen cargar los sacos de cemento desde la primera planta hacia la última planta, sin descansar, nos hablan muy mal, nos tratan como si fuéramos animales”¹⁰⁰. Este grado excesivo de trabajo, si se determinara que va más allá de lo que puede razonablemente esperarse dentro del marco del Código de Trabajo, y si es exigido involuntariamente y bajo amenaza de una pena, podría constituir un indicador de “condiciones de trabajo bajo coacción”.

Dos tipos de prácticas abusivas mencionadas por los trabajadores, donde no queda claro si tienen que ver con la nacionalidad, son las condiciones inhumanas y el confinamiento temporal. Respecto a la primera, algunos trabajadores mencionaron no tener acceso a agua potable para beber¹⁰¹, no tener permitido tomarse tiempo para ir al baño y obligarles a trabajar bajo la lluvia. Respecto al confinamiento temporal, éste fue mencionado independientemente por cuatro trabajadores distintos, todos en Bávaro, y se describió previamente en la Sección 6.2.4 Amenazas.

La mayoría de los trabajadores que había sido víctima de maltrato señaló que su agresor fue su jefe inmediato (ingeniero o maestro). En algunos casos, hubo trabajadores que indicaron que han notado que los maestros haitianos son igual de explotadores, o más, que los maestros dominicanos. Otros (5%) se quejaron de haber sido víctimas de maltrato verbal o físico por parte de compañeros de trabajo dominicanos.

Para ser justos, muchos trabajadores dejaron claro que no todos los ingenieros o maestros que han conocido son abusivos: “Usted sabe que los dominicanos...alguna vez trabajamos con uno que nos trata bien, alguna vez con otro que nos trata mal”¹⁰². Muchos trabajadores haitianos no tienen ninguna relación con su empleador, ya sea por diferencias lingüísticas o porque nunca lo ven. En el extremo opuesto, hay empleadores dominicanos que reconocen el extenso maltrato contra los inmigrantes haitianos en la industria de la construcción, y convierten en su misión personal tratar decentemente a los trabajadores migrantes. Por ejemplo, el dueño de la empresa constructora en Bávaro que accedió a ser entrevistado se considera a sí mismo como su protector: “Ellos necesitan que alguien los proteja, que alguien sea amigo de ellos. El haitiano no es malo. Si se le cumple, se va a portar bien”¹⁰³. Un representante del Ministerio de Trabajo llegó al grado de insistir que ese tipo de relaciones paternalistas eran la norma entre empleado y empleador: “Muchas veces el trato que el empleador le da al trabajador llega a cultivar unos lazos de amistad y de afecto que uno no sabe quién es el trabajador y quien es el empleador, incluso con los dominicanos y los haitianos. En la generalidad de los casos las relaciones son muy buenas”¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 27 años, Gurabo, Santiago, 4 de mayo de 2012.

¹⁰¹ El estudio del Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes (2008) notó que sólo el 35% de los trabajadores de la construcción haitianos en la capital tenía acceso a agua potable.

¹⁰² Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 26 años, Miraflores, Sango Domingo, 21 de abril de 2012.

¹⁰³ Entrevista con dueño de empresa de construcción, Bávaro, 23 de abril de 2012.

¹⁰⁴ Entrevista en el Ministerio de Trabajo, Santo Domingo, 22 de mayo de 2012.

6.2.6 Libertad para abandonar la obra de construcción y el trabajo

Fuera de la excepción de la práctica de confinamiento temporal mencionada anteriormente, todos los trabajadores de la construcción haitianos que fueron entrevistados tienen libertad para salir de la obra de construcción cuando lo necesiten. Sin embargo, hay reglas a seguir. La mayoría de trabajadores no puede entrar y salir a su gusto durante el día de trabajo, ya que se les exige trabajar en la obra, pero pueden salir de la obra durante el tiempo asignado para el almuerzo o al concluir la jornada laboral. En Bávaro, muchas obras exigen que los trabajadores paguen RD\$1,000 (US\$26) para que se les dé un pase. Se trata de una identificación para el empleado que se le da después de haber pasado por una revisión de no-antecedentes penales y se usa para controlar el acceso a la obra. Si el trabajador olvida su pase o lo deja dentro, no puede volver a entrar a la obra. Por otra parte, si un trabajador no puede pagar los RD\$1.000 del pase, puede buscar trabajo informalmente, “por la puerta de atrás” y puede como consecuencia pasar por el confinamiento temporal descrito en la Sección 6.2.5 Riesgo, peligro y abuso o maltrato en el trabajo. Solamente un trabajador dijo no poder abandonar la obra, aunque en su caso él trabajaba de jornalero durante el día y de guardia de seguridad durante la noche. Ambos trabajos requerían que permaneciera en la obra de construcción.

Algunos de los trabajadores de la construcción haitianos, como el guardia de seguridad, viven en la obra para ahorrarse el costo de transporte y renta. Debido a la presión social y económica de enviar remesas a sus familiares en Haití, muchos trabajadores están dispuestos a hacer grandes sacrificios para reducir sus gastos. Los trabajadores que viven en la obra son libres de circular fuera de la obra cuando no están trabajando. Sin embargo, muchos deciden mantenerse ocultos, porque técnicamente nadie tiene permitido vivir ahí y porque quieren pasar desapercibidos por las autoridades en caso de una eventual redada de migración.

La pregunta de si los trabajadores de la construcción haitianos consideraban que tenían libertad de renunciar a su trabajo tuvo respuestas variadas. Ochenta y seis trabajadores (64%) dijeron que pensaban que eran libres de renunciar y que nada los detenía, mientras que 18 (13%) dijeron que no consideraban que tenían la libertad de renunciar. Muchos de los entrevistados no respondieron a esta pregunta (23%). Al insistírseles, los trabajadores compartieron sus razones por las que se sentían obligados a quedarse, ninguna de las cuales incluía el que su empleador les prohibiera irse directamente. Veintitrés dijeron que lo que les impedía renunciar era la falta de otras opciones y/o el que necesitarían encontrar primero una mejor opción, y 12 dijeron que necesitan su trabajo y no pueden renunciar porque no tendrían suficiente dinero para comer o pagar la renta. Siete dijeron que se les debía pagos retrasados y/o no querían arriesgar el pago de indemnización por liquidación que se les debía si se iban voluntariamente; esto es potencialmente una forma indirecta de retener a los trabajadores, como se expone en la Sección 6.2.2 Remuneración. Muchos de los entrevistados que dijeron que no consideraban que tenían la libertad de irse hablaron sobre la “obligación” de tener que permanecer en su trabajo principalmente debido a su precaria situación económica. Otros necesitaban continuar ganando dinero para enviarlo a Haití, para pagar la matrícula o mantener a sus padres y hermanos¹⁰⁵.

¹⁰⁵ La obligación de enviar remesas es un factor importante en la decisión del trabajador de permanecer en situaciones de trabajo de abuso o explotación. Datos recientes del estudio del Ministerio de Trabajo/OMLAD señalan que el 87,3% de los trabajadores de la construcción haitianos entrevistados envían remesas a Haití, a diferencia del 70% en el estudio de FLACSO/OIM del 2002 y 44% de inmigrantes haitianos que trabajan en otros sectores.

Por último, cuatro trabajadores mencionaron el endeudamiento como un factor que les impedía renunciar a su trabajo. En la sección 6.3.3. se hablará sobre los préstamos, que incluyen préstamos del mismo empleador con intereses exorbitantes.

Gráfica 11: Percepción de los trabajadores haitianos sobre su libertad de renunciar a su trabajo



Entre las consecuencias a las que los trabajadores se podrían enfrentar al abandonar voluntariamente su trabajo están: perder su pago retrasado y pago de indemnización por liquidación; tener que conseguir otro alojamiento si es que viven en la obra de construcción; no poder volver a conseguir trabajo con esa empresa. Respecto a esta última consecuencia, un abogado laboral de CEFASA señaló: “Sí [pueden dejar su trabajo libremente], pero a esa construcción tú no vuelves a trabajar, aunque ha habido casos en que los patrones vuelven y lo buscan para trabajar en la misma construcción como si no hubiera pasado nada”¹⁰⁶. En el caso de que los trabajadores no estén dispuestos a perder el pago que se les debe, podrían enfrentar a actos de violencia y amenazas de muerte, como se ha mencionado en secciones anteriores en los casos cuando han intentado cobrar su pago. Solamente un trabajador mencionó el riesgo de someterse a maltrato verbal y físico al intentar irse del trabajo¹⁰⁷. Este caso merece mayor investigación, ya que podría constituir la imposibilidad de dejar al empleador (no tener la libertad de renunciar) por la amenaza de violencia física, que es una forma de trabajo forzoso.

6.2.7 Estatus migratorio y comprensión de derechos

La mayoría de los trabajadores de la construcción haitianos entrevistados no tiene permiso legal para vivir o trabajar en la República Dominicana. Sin embargo, no es realmente correcto referirse a ellos como “indocumentados”, ya que más de la mitad de los entrevistados tiene pasaporte haitiano y el 18% tiene cédula de identidad haitiana. Un bajo porcentaje (1%) tiene la residencia dominicana, mientras que el 21% tiene algún otro tipo de documento de identificación, como cédula electoral de Haití, acta de nacimiento, certificado de estudios universitarios, credencial de estudiante, licencia para conducir o tarjeta de identificación fiscal. De hecho, los autores del estudio reciente del Ministerio de Trabajo/OMLAD expresaron su sorpresa ante la cantidad relativamente alta de documentos que tienen los trabajadores de la construcción haitianos¹⁰⁸. Es

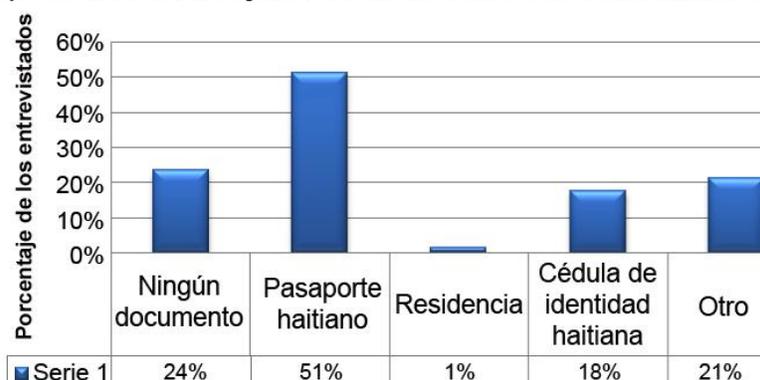
¹⁰⁶ Entrevista con abogado laboral en CEFASA en Santiago, 1 de mayo de 2012.

¹⁰⁷ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 29 años en Barrio Nuevo, Verón (Bávaro), 22 de abril de 2012.

¹⁰⁸ Los autores del informe escriben: “...la situación de carencias de... documentos, no es tan crónica y generalizada como se creería, por lo menos en lo que respecta a los inmigrantes haitianos incorporados en el sector construcción” (2011: 55). En

importante notar el hecho de que la mayoría de los trabajadores de la construcción migrantes sí poseen algún tipo de documento de identificación, ya que estos servirían para solicitar la residencia cuando se instale el próximo Plan Nacional de Regularización y/o para obtener una visa de trabajador temporero en caso de que su empleador asuma la responsabilidad de facilitar la regularización de su estatus legal.

Gráfica 12: Tipo de documento de identidad que poseen los trabajadores de la construcción haitianos



Mientras tanto, los trabajadores de la construcción haitianos que tienen un estatus migratorio irregular están en una situación más vulnerable que los que poseen un permiso de trabajo. Según los trabajadores que hablaron sobre los efectos de tener estatus migratorio irregular, cuando llega el momento de exigir sus derechos si algo sucede en el trabajo, los que son indocumentados son los que sufren. Dijeron que los empleadores se aprovechan de que no tienen documentos y los maltratan y amenazan, cosa que no sucede con los trabajadores que sí cuentan con documentos. Un trabajador de 30 años en Santiago explicó dicha tendencia:

Los que tienen papeles los tratan bien porque esa persona puede reclamar, pero por ejemplo en mi caso que no tengo papeles y me tratan como un perro, como una cosa. Estás en la calle, pero no eres nadie. Hay ingenieros que no te ayudan para tú hacer los papeles porque si tú no tienes papeles ellos pueden beneficiarse más de ti. Si te hacen los papeles te lo hacen falsos¹⁰⁹.

Esta cita muestra cómo los trabajadores relacionan su estatus migratorio con su capacidad de reclamar sus derechos (de lo que se hablará más adelante). Sin embargo, el Código de Trabajo dominicano defiende todos los derechos de los trabajadores, sin importar su nacionalidad o estatus legal.

En contraste con la descripción anterior, muchos trabajadores sostuvieron que no hay diferencia en el trato a los trabajadores de la construcción haitianos, ya sean documentados o indocumentados: dijeron que a todos los tratan igual y están sujetos a los mismos maltratos y abusos, y que la diferencia principal en el trato se ve entre los trabajadores haitianos (sin importar su estatus migratorio) y los trabajadores dominicanos (véase la Sección 6.2.5 para el

dicho estudio hallaron que 75% tenía acta de nacimiento, 58% tenía cédula de identidad, 47% acta de bautismo y 56% pasaporte.

¹⁰⁹ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 30 años de edad, en Gurabo, Santiago, 4 de mayo de 2012.

tema de discriminación basada en la nacionalidad). Un trabajador de 24 años en Santo Domingo explicó que no existe ninguna diferencia entre los trabajadores documentados y los indocumentados porque “si migración llega y encuentra a un trabajador con el pasaporte en su bolsillo, se lo quita y lo rompe porque ellos dicen que con el pasaporte no se puede trabajar en la construcción. Es para estar de turista en el país, no para trabajar”¹¹⁰.

El que se requiera de los trabajadores tener o no documentos depende de las necesidades del empleador en ese momento y tiende a ser algo bastante flexible y manipulable. Un trabajador de 32 años, en Bella Vista, Santiago, explica: “Los dominicanos cuando necesitan haitianos para trabajar, los aceptan sin preguntarles para documentos, pero cuando aparece un problema los piden. Les dicen, ‘Esos haitianos no tienen documentos, entonces quieren darnos problema’”¹¹¹.

Algunos trabajadores que carecen de una cédula de identidad dominicana se enfrentan a problemas logísticos cuando tratan de cobrar su cheque de pago (aunque esto no es un problema importante, ya que a la mayoría les pagan en efectivo). Un trabajador de 24 años en Santiago explicó: “La compañía requiere documentos para entregarnos los cheques, es un problema para los indocumentados. Para las personas que tienen documentos, nos tratan de una manera diferente a aquellos que no tienen documentos...cuando están pagando, aquellos que tienen documentos cobran primero”¹¹². Otro trabajador que no tenía los documentos necesarios para cobrar un cheque, esperó cinco meses para ir al banco; y cuando fue resultó que no había fondos suficientes¹¹³.

Los trabajadores migrantes que carecen de estatus migratorio también se sienten inseguros en el trabajo, ya que temen que migración llegue para deportarlos. Un trabajador de 32 años en Piantini, Santo Domingo¹¹⁴, contó sobre el caso el año pasado de un trabajador haitiano en Luperón que entró en tal pánico cuando llegó migración que saltó desde un tercer piso y se mató.

Existe una relación clara entre el estatus migratorio del trabajador y cuánto comprende sus derechos. Los trabajadores en un estatus irregular, además de saber muy poco sobre sus derechos laborales en general, tienden a pensar que sus jefes les están haciendo un favor al darles trabajo. El conjunto de estos tres factores —el estatus migratorio, no conocer sus derechos y la relación laboral paternalista— impide que muchos trabajadores consideren que tienen algún derecho en la República Dominicana.

Debido a esta situación, muchos trabajadores de la construcción haitianos ni siquiera intentan exigir sus derechos. Uno de los expertos formales, que ha estado abogando por los derechos de los migrantes durante más de 20 años, explicó: “Si tú no tienes documentos, tú no eres gente. Es muy difícil reclamar sus derechos...Pero el haitiano es una persona y como tal tiene derechos humanos que deben ser respetados”¹¹⁵. El coordinador de la Red de Encuentro Dominico-

¹¹⁰ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 24 años de edad, en Bienvenido, Manoguayabo (gran Santo Domingo), 2 de mayo de 2012.

¹¹¹ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 32 años de edad, en Bella Vista, Santiago, 6 de mayo de 2012.

¹¹² Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 24 años de edad, en Gurabo, Santiago, 29 de abril de 2012.

¹¹³ Entrevista con el Ministerio de Orientación para Niños y Jóvenes Dominicano-Haitianos (MONDA), Santiago, 1 de mayo de 2012.

¹¹⁴ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 32 años de edad, en Piantini, Santo Domingo, 18 de mayo de 2012.

¹¹⁵ Entrevista con el *Centro de Atención Jesús Peregrino* en Consuelo, San Pedro de Macoris, 25 de abril de 2012.

Haitiano Jacques Viau sostiene lo siguiente: “Claro que sí [tienen derechos], pero hay personas que relacionan el derecho con el estatus legal de una persona. No ven el derecho como algo inherente al ser humano”¹¹⁶.

Es importante reconocer aquí que durante los últimos años se han logrado ciertos avances para que los trabajadores de la construcción haitianos comprendan mejor sus derechos. Con el financiamiento del USDOL, organizaciones como el Servicio Jesuita a Refugiados y Migrantes, los Servicios Católicos de Socorro CEFASA y el Centro de Atención Jesús Peregrino han logrado expandir su extensión educativa sobre los derechos laborales para llegar a los trabajadores de la construcción haitianos y abrir Centros de Derechos Laborales en Santiago, Santo Domingo y el Oriente. Por consiguiente, cada vez más trabajadores haitianos que han sido víctimas de la explotación buscan asistencia legal, con niveles incipientes de empoderamiento en lo que se refiere al acceso a la información y conocimiento de sus derechos. De hecho, varios de los entrevistados señalaron que eran parte de alguna disputa laboral ante los tribunales, primordialmente para intentar cobrar alguna indemnización por liquidación pendiente. Un total de 22 trabajadores dijeron que si llegaran a ser víctimas de maltrato, se lo informarían a alguna autoridad (organización de derechos humanos, abogado, el Ministerio de Trabajo, la embajada de Haití, la policía o su jefe).

Y ha habido adelantos alentadores en lo que se refiere a la organización de los trabajadores. Aunque la participación de los haitianos en sindicatos formales continúa siendo baja —una de las razones es el requisito de tener una cédula de identidad dominicana para poder ser miembro— los sindicatos se han esforzado por incluir haitianos dentro de su liderazgo y también por crear un comité haitiano entre sus filas¹¹⁷. Además, existen por lo menos dos asociaciones de trabajadores de la construcción haitianos. Diez trabajadores dijeron que dependían de amigos y otros trabajadores para que les ayudaran a solucionar cuestiones de maltrato y abuso. En algunos casos más extremos, ha habido trabajadores que se han unido para exigir que un compañero lesionado fuera llevado al hospital o para organizar una huelga y protestar por la retención de su pago.

Sin embargo, la mayoría de los trabajadores responden con resignación cuando se les pregunta qué harían en caso de abuso o qué harían para exigir sus derechos. Expresan que no se puede hacer nada y que lo que más les conviene es mantenerse callados para evitar más problemas, o depositar su fe en Dios. Una frase común en criollo haitiano que usan los migrantes en esta situación es “*piti pa konn gen rezon devan gwo*”¹¹⁸ o, la expresión equivalente dominicana: “la cucaracha nunca tiene la razón delante de la gallina”¹¹⁹.

6.3 Demografía, condiciones de vida y endeudamiento de los trabajadores

¹¹⁶ Entrevista con el coordinador general de la Red de Encuentro Dominicano-Haitiano Jacques Viau, Santo Domingo, 14 de mayo de 2012.

¹¹⁷ Entrevista con el dirigente de la federación nacional de sindicatos de trabajadores de la construcción, FENTICOMMC, Santo Domingo, 23 de mayo de 2012.

¹¹⁸ La traducción literal sería: “El pequeño nunca tiene razón frente al grande”.

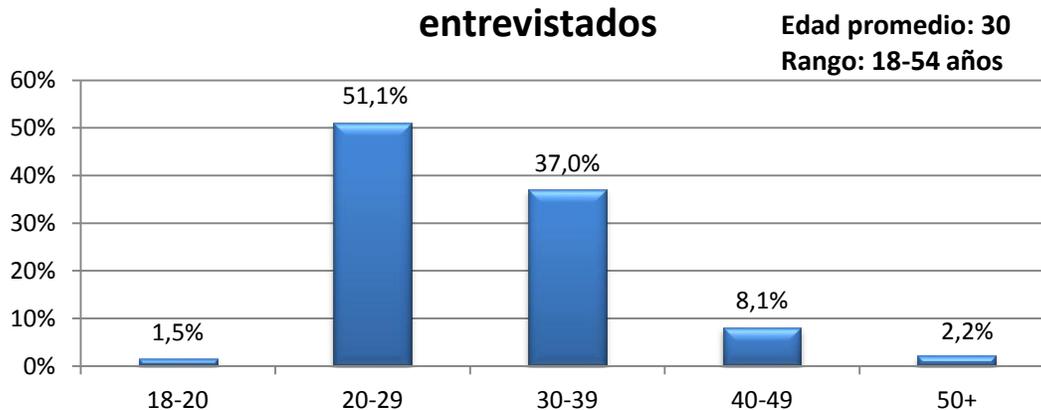
¹¹⁹ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 36 años, Villa Verde, Santiago, 22 de abril de 2012.

6.3.1 Características demográficas

La información demográfica de los trabajadores de la construcción haitianos recopilada en el presente estudio consta de su edad, tiempo en el país y patrón migratorio (si son migrantes por primera vez o circulares). No se solicitó información sobre el nivel educativo de los trabajadores, aunque conviene señalar que muchos hablan español a nivel de conversación y algunos llegan a tener hasta estudios universitarios.

Respecto a la distribución de los entrevistados, más de la mitad (51%) tiene entre 20 y 29 años de edad, seguido por un 37% que tiene entre 30 y 39¹²⁰. El porcentaje de trabajadores que tiene entre 40 y 49 años de edad o 50 años o más baja marcadamente. Esto probablemente se deba a las exigencias físicas del trabajo que requiere que los trabajadores sean jóvenes y fuertes. Sólo el 1,5% de los entrevistados tenía entre 18 y 20 años de edad. Debido al alcance de este trabajo, en este proyecto no se entrevistó a ningún trabajador menor de edad, mas se dio instrucciones a los investigadores de tomar nota si veían a alguien que pareciera ser menor de edad en la obra. Éstos informaron que había varios muchachos de 17 años trabajando, pero nadie menor. Aparentemente, no hay una importante presencia de trabajo infantil en este sector, nuevamente debido a la fuerza física requerida.

Gráfica 13: Distribución por edad de trabajadores de la construcción haitianos entrevistados



Una categoría de interés en la distribución de la muestra es el tiempo de estadía en el país de los migrantes, que se ha categorizado en nuevo (<2 años)¹²¹, reciente (2-5 años), intermedio (6-9 años) y antiguo (10 años o más). El grupo más grande se ubicó en la categoría de *reciente* (39%), seguido por *antiguos* (28%). En promedio, los trabajadores llevaban en el país 7,4 años, aunque el tiempo real abarcaba desde 1 mes hasta 31 años. El desglose del tiempo en el país puede verse en la Gráfica 14.

¹²⁰ La curva de edad en este estudio coincide con los hallazgos del estudio de 2011 del Ministerio de Trabajo/OMLAD, donde se informa que el 4,3% es menor de 20, 56,3% tiene entre 20-29 años, 29,6% entre 30-39, 6,6% entre 40-49 y 3,2% tiene 50 años de edad o más.

¹²¹ En un principio, la categoría de “nuevo” incluiría a los que llevaban un año o menos. Sin embargo, al analizar las experiencias de los trabajadores, los dos años parecieron ser un punto divisorio más natural, dado el evento histórico del terremoto del 2010, que fue un factor impulsor importante para la migración haitiana a la RD.

Gráfica 14: Tiempo que llevan en el país los trabajadores migrantes haitianos



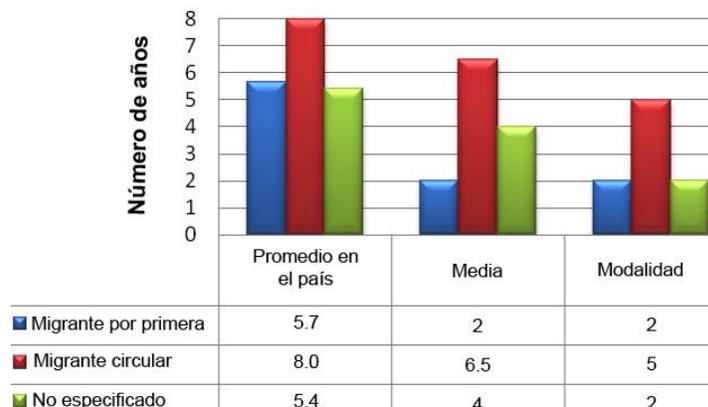
Cuando se habla de tiempo de estadía en el país hay que considerar el factor de que los flujos migratorios en la isla de La Española frecuentemente son circulares, con estadías de diferentes periodos de tiempo en el país de origen y el país de acogida. Esto puede complicar la forma de determinar precisamente el tiempo de estadía en el país, ya que un migrante puede responder que lleva en el país un mes (refiriéndose al tiempo desde su última migración), cuando de hecho lleva circulando entre los dos países los últimos 15 años. Para poder tomar en cuenta dicha dinámica, la guía de entrevistas se ajustó para incluir preguntas sobre la cantidad de veces que el migrante ha venido a la RD y cuánto tiempo permanece en el país durante cada estadía. De esta manera, “tiempo en el país” se refiere al tiempo total y no sólo el periodo de tiempo desde su última migración. Estos datos se utilizaron para clasificar a los trabajadores de la construcción haitianos como migrantes por primera vez (los que han venido a la RD y no han regresado a su país de origen) o migrantes circulares (los que han completado dos o más ciclos migratorios).

Cuando se cruza la variable de tiempo en el país con el tipo de migrante, los resultados reflejan que los migrantes circulares llevan en promedio un tiempo mayor de estadía en el país (8 años, frente a 5,7 de migrantes por primera vez), donde el mayor número de migrantes por primera vez lleva 2 años en el país, frente a 5 años en el país en el caso de los migrantes circulares.

Entre los que señalaron que circulan entre Haití y la RD, el número de estadías en Haití desde que empezaron a migrar a la RD fue entre 1 a 8, donde un 65% había viajado a casa de 1 a 3 veces y un 35% había hecho 4 o más viajes. Los migrantes circulares indicaron que la frecuencia con la que viajan de vuelta a Haití va desde entre 2 a 3 meses hasta cada 3 a 4 años, donde la mayoría de los migrantes circulares vuelve al menos una vez al año, generalmente por la época de Navidad. Esto fue confirmado por un experto informal, que es un ingeniero a cargo de garantizar que habrá personal en los proyectos de construcción que él supervisa; éste explicó que son tantos los trabajadores que vuelven a Haití en la temporada navideña que se tiene que planificar que habrá escasez de mano de obra en ese periodo. La duración de la estadía en Haití

también abarca de dos días a dos años, donde muchos se quedan allí menos de un mes, mientras que otros permanecen por varios meses antes de iniciar su próximo ciclo migratorio.

Gráfica 15: Años en el país según tipo de migrante



6.3.2 Condiciones de vida

La mayoría de los trabajadores de la construcción entrevistados en el presente estudio viven fuera de la obra de construcción (104 ó 77%), en habitaciones o pequeñas casas que comparten o alquilan. Dieciséis (12%) indicaron que ocasionalmente viven o se quedan en la obra. Algunas de las razones para quedarse en la obra que los trabajadores mencionaron:

1. El trabajo queda lejos de su casa: “Si uno tiene dinero del pasaje para ir a su casa, se va; en mi caso vivo lejos [en La Romana] por eso me quedo aquí en el lugar de la construcción”¹²².
2. El impago de su salario los llevó a perder su alojamiento.
3. No tener a dónde ir, especialmente en el caso de recién llegados (aunque el alto número de quienes no tienen alojamiento permanente señala la movilidad de esta población).
4. Ahorrarse el dinero de la renta y el transporte.
5. Trabajo como guardia de seguridad durante la noche.

Un investigador que está familiarizado con los trabajadores de la construcción haitianos dijo que vivir en la obra “No es tan frecuente como se esperaría... En una construcción evidentemente no deja que más que dos o tres duerman ahí, ellos son guardianes. Puede que se queden con ellos personas, compatriotas que no tengan donde vivir, pero no bajo parámetros constantes. Es temporal. Los constructores hacen la vista gorda”¹²³.

¹²² Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 26 años en Miraflores, Santo Domingo, 21 de abril de 2012.

¹²³ Entrevista con investigador y consultor independiente, Santo Domingo, 17 de mayo de 2012.

Las condiciones de vida en la obra de construcción suelen ser las mínimas y los trabajadores beben agua de la canilla contaminada, van al baño donde pueden e improvisan camas con hojas de cartón. Las condiciones van mejorando conforme avanza el proyecto, pero en las etapas posteriores, a muy pocos trabajadores se les permite permanecer en la obra.

Imagen 4: Cocina y alojamiento improvisados para trabajadores en una obra de construcción privada en Santiago de los Caballeros.



Si bien quedarse a vivir en la obra de construcción es un acto “voluntario”, en la medida que sea la pobreza la que les obliga a ello y no sus jefes, varios de los entrevistados señalaron que se espera que los trabajadores que viven en la obra estén disponibles para trabajar horas extras según haga falta y que reparen lo que se rompa durante la noche. Esta expectativa confirma la observación en Silié *et al*: “Si bien eso les permite ahorrar el dinero para pagar la vivienda, se ven obligados a servir a sus contratantes durante una jornada más larga que los que viven fuera de esos lugares” (2002: 95).

Vivir en la obra parece ser más común en Santo Domingo, con sólo unos cuantos casos en Santiago y ninguno en Bávaro. Ahí, los trabajadores generalmente viven en pequeñas habitaciones alquiladas, divididas con una cortina o pedazo de madera, en condiciones de hacinamiento que más parecen las de una barriada o vivienda para esclavos¹²⁴.

Sin importar dónde vivan, los trabajadores de la construcción haitianos deben encargarse de comprar sus alimentos y ropa; el empleador no proporciona mucho más que la promesa de pago y la ocasional extensión de crédito (véase la siguiente sección para más información). La mayoría de los trabajadores compra sus alimentos en la obra misma (51%), generalmente a una cocinera haitiana que cocina y vende a crédito y le cobra a los trabajadores cuando les pagan. Quince (11%) indicaron que compran su comida en la bodega o supermercado, mientras que 12 (9%) dijeron que traían la comida de su casa.

A diferencia de los hallazgos del estudio del Centro de Solidaridad *et al* (2008), no hubo evidencia de trabajadores a quienes se les pagara con cupones. Sin embargo, varios trabajadores señalaron que el maestro les descontaba de su paga dinero por alimentos, posiblemente a un

¹²⁴ Observaciones durante visita a obra en Bávaro, 22-23 de abril de 2012.

precio más alto del que le pagaba a la cocinera. Sólo hubo un trabajador que mencionó que se le obligaba comprar comida a crédito de una cocinera que estaba “metida” con el ingeniero o maestro en la obra. La vendedora anotaba las comidas en una tarjeta de cartón o cuaderno y el trabajador tenía que ir a pagarle el día de pago o que se le descontara la cantidad de su pago para que el maestro le pagara directamente. Según el Ministerio de Trabajo, el empleador no puede retener dinero para alimentos del pago del trabajador, ni puede obligar al trabajador a comprar un producto que éste venda.¹²⁵

6.3.3 Préstamos y endeudamiento de los trabajadores

El endeudamiento, especialmente cuando ha sido inducido mediante la falsificación de cuentas, a precios inflados de bienes o servicios comprados, o a tasas de interés excesivas, puede ser un indicador de involuntariedad si los trabajadores endeudados no pueden abandonar su empleo. Por ello, se preguntó a los trabajadores sobre las prácticas seguidas con los préstamos y el crédito, y sobre préstamos o deudas pendientes. De los 135 trabajadores entrevistados, 67, o un 50% tiene un préstamo o acceso a un préstamo en su lugar de trabajo. Los trabajadores que tienen un préstamo o deuda expresaron que los préstamos los ofrecía directamente el maestro (28%), el ingeniero (10%) o simplemente “la empresa” (13%). Los trabajadores también dijeron tomar préstamos de terceros, entre los cuales había familiares del jefe (3 personas) y el abogado de la empresa (1 persona).

Los términos de los préstamos tomados de estas fuentes de crédito informales tienden a ser bastante desfavorables para el acreedor, con tasas de interés que van del 10% al 15% quincenal. En mayor medida, los entrevistados informaron que había préstamos con un interés del 20% (45% de los entrevistados endeudados). Véase la Tabla 6 para un desglose más detallado.

Recuadro 6: Tasas de interés de préstamos informales a trabajadores de la construcción haitianos

| Tasa de interés | Núm. de respuestas | Porcentaje |
|-------------------------------|--------------------|-------------|
| 10% | 5 | 8% |
| 15% | 3 | 5% |
| 20% | 27 | 45% |
| 25% | 7 | 12% |
| 30% | 6 | 10% |
| 50% | 3 | 5% |
| Con interés (no especificado) | 4 | 7% |
| Sin interés | 5 | 8% |
| Total | 60 | 100% |

Fue difícil determinar la cantidad total de dinero debido, ya que la mayoría de los trabajadores tiene una línea de crédito rodante que se paga directamente el día de pago o mediante retenciones al pago hechas por sus jefes. Sin embargo, varios expertos formales afirmaron que los empleadores (u otros prestadores) no le prestan a los trabajadores más dinero del que se hayan ganado por los días ya trabajados. Según el representante de FENTICOMMC, “ningún maestro

¹²⁵ Entrevista en el Ministerio de Trabajo, Santo Domingo, 22 de mayo de 2012.

le presta sus cuartos a una gente si no lo tiene ganado y siempre le presta menos de lo que ha trabajado para que le quede beneficio”¹²⁶.

Existen pruebas de dos tipos de prácticas para otorgar préstamos que podrían ser indicadores de trabajo forzoso. La primera es un sistema de usura, donde dominicanos con capital, generalmente conocidos de personas a nivel más alto en la obra, le prestan dinero a los recién llegados, en ocasiones utilizando como intermediarios a migrantes haitianos más antiguos (conocidos como “riferos”). Los intermediarios sirven como palanca de presión social sobre el acreedor para que pague su deuda a tasas altas de interés (de 20% o más) sin revelar las cuotas por pago tardío¹²⁷.

En la segunda, los maestros e ingenieros no le pagan al trabajador, de forma que éste se ve obligado a pedir dinero prestado para satisfacer sus necesidades básicas. El prestador es generalmente el mismo maestro o ingeniero o un conocido de éste que actúa como un prestador informal: le presta dinero a una tasa de interés del 20% por quincena y deduce el principal y el interés del próximo pago del trabajador. Un investigador y representante del Centro Bonó del Servicio Jesuita a Refugiados y Migrantes explicó la práctica como sigue:

*Hay un espiral de endeudamiento de lo que ellos no podían salir. Si hay una alteración en el pago y ellos cogen dinero prestado y lo cobran a un 40%. Cuando te venga a pagar no te da ni siquiera para pagar el préstamo, entonces cada vez la deuda te va ahorcando más y cada vez tus posibilidades de pago son menos*¹²⁸.

El Ministerio de Trabajo confirma la ilegalidad de dichas prácticas: “La ley [de trabajo] no contempla el préstamo. La ley permite que se le dé avance a prestaciones, pero no que le preste y que se convierta en una usura. De hecho cuando los trabajadores denuncian eso al ministerio nosotros de una vez actuamos”¹²⁹.

El motivo aparente de tales prácticas es conseguir dinero aprovechándose de los trabajadores que tienen muy pocas fuentes de crédito; sin embargo, este tipo de préstamos también pueden usarse como una táctica para retener la mano de obra en el trabajo. Cuatro entrevistados mencionaron que sus deudas eran un factor que les impedía abandonar su trabajo. Tal es la situación de un trabajador de 34 años en Santiago:

*Si debo al dueño del trabajo tengo obligación de quedarme en el trabajo con el fin de pagarla. Yo tomaba dinero arrendado al ingeniero a través del sereno que trabajaba en la compañía. Además si tú no trabajas no te prestan dinero, pero cuando cobras tienes que pagar sin dejar ni un peso*¹³⁰.

¹²⁶ Entrevista con dirigente de la federación nacional de sindicatos de trabajadores de la construcción FENTICOMMC, Santo Domingo, 23 de mayo de 2012.

¹²⁷ Entrevista con representante de la Organización Internacional del Trabajo, Santo Domingo, 22 de mayo de 2012.

¹²⁸ Entrevista en el Centro Bonó del Servicio Jesuita a Refugiados y Migrantes, Santo Domingo, 3 de mayo de 2012.

¹²⁹ Entrevista en el Ministerio de Trabajo, Santo Domingo, 22 de mayo de 2012.

¹³⁰ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 34 años, Gurabo, Santiago, 22 de abril de 2012.

6.4 Cambios en la migración haitiana para trabajar en la construcción después del terremoto

Si bien no se cuenta con cifras que demuestren el impacto real del terremoto en Haití del 2010 sobre los flujos migratorios hacia la RD, la percepción de las autoridades y organizaciones que acompañan a la población migrante es que se registra un aumento en los flujos de migración irregular haitiana al país en proporciones mayores a los niveles anteriores al terremoto. (Riveros 2012: 28). Algunos cálculos indican que hubo un ingreso de 130.000 migrantes indocumentados (OIM) y otros que se acerca más a los 200.000 (Dirección General de Migración)¹³¹.

Sin duda, muchos de los que han llegado han buscado trabajo en la industria de la construcción y/o han ido a vivir con familiares que trabajan en la misma¹³². En este estudio, 8 de los 135 (6%) trabajadores de la construcción haitianos perdieron algún familiar o su hogar en el terremoto y emigraron como consecuencia directa de dicha pérdida. Un trabajador de 20 años en Santiago contó sobre su migración:

Después del paso del terremoto no había posibilidad de seguir mis estudios. Entonces mi papá me dio la idea de venir aquí, para mí era una buena idea. Pensé que aquí podría conseguir algo mejor. Al contrario, a lo largo realicé que yo estaba trabajando para los dominicanos, y porque estaba trabajando no podía realizar nada¹³³.

Muchos más entrevistados (62 o el 46% de la muestra) dijeron haber perdido bienes y/o haberse visto muy afectados emocionalmente por el terremoto. Un trabajador de 54 años en Bávaro contó: “De mi parte en especial no recibí ningún daño ni hubo personas cercanas de mi familia, pero como haitiano es mi tierra y me duele”¹³⁴.

Otros dijeron que habían perdido a familiares y amigos directamente (34 entrevistados o el 25%). Cuatro dijeron que el terremoto los había afectado religiosamente, que fue una prueba de su fe o que se convirtieron al cristianismo evangélico después del terremoto.

Un efecto posterior más reciente del terremoto del 2010 puede ser la oportunidad que tienen los trabajadores de la construcción haitianos de “emigrar a casa” para trabajar con empresas de construcción dominicanas que tienen contratos para construir en Haití. Un trabajador de 29 años en la renovación de la catedral de Santiago contó que su primo regresó a Haití con la misma empresa para la que él trabaja y que otras empresas también están llevando a sus trabajadores de vuelta a Haití¹³⁵. La Organización Internacional para las Migraciones en Santo Domingo confirmó esta tendencia y agregó que algunos empleadores han solicitado asistencia técnica para regularizar el estatus migratorio de sus trabajadores para evitar problemas cuando vuelvan a ingresar a la RD al finalizar el proyecto¹³⁶.

¹³¹ U.S. Department of State. 2011 Dominican Republic Human Rights Report. p. 18.

¹³² El estudio del Ministerio de Trabajo/OMLAD (2011) muestra que más de la quinta parte (21,4%) de los trabajadores de la construcción haitianos indicaron que familiares habían llegado a vivir a la RD después del terremoto.

¹³³ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 20 años, Villa Maria, Santiago, 30 de abril de 2012.

¹³⁴ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano, Cristinita, Bávaro, 23 de abril de 2012.

¹³⁵ Entrevista con trabajador de la construcción haitiano de 29 años, Santiago, 6 de mayo de 2012.

¹³⁶ Entrevista con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Santo Domingo, 3 de mayo de 2012.

7 CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES PARA INVESTIGACIONES FUTURAS

La presente investigación se propuso explorar varios indicadores del trabajo forzoso entre los trabajadores de la construcción haitianos en la República Dominicana, concentrando su análisis en cuatro áreas: (1) las trayectorias que llevan al trabajo de construcción/proceso de reclutamiento; (2) la naturaleza del trabajo en construcción y la relación entre empleado y empleador; (3) la vida de los trabajadores fuera del trabajo; y (4) los efectos del terremoto en Haití sobre los trabajadores de la construcción en la RD.

En lo que se refiere a las trayectorias por las cuales los trabajadores llegan a la construcción, los datos señalan que existen redes sociales en operación que conectan a los migrantes con los empleos en la construcción, que a veces incluyen a buscones o intermediarios informales. Sin embargo, es necesario investigar más a fondo para saber si hay algo que los intermediarios esperan o cobran por sus servicios, o si se trata simplemente de redes de apoyo o lo que algunos académicos han llamado “capital social grueso”¹³⁷.

Definitivamente, la cadena de intermediarios y la informalidad de los arreglos de contratación pueden crear condiciones donde haya corrupción. Un caso de la explotación de un trabajador se vio cuando un intermediario continuó cobrándole una tarifa por haberle conseguido un trabajo. Sin embargo, en este estudio no hubo ninguna prueba de que hubiera terceros que estuvieran vendiendo trabajadores haitianos para trabajar en la industria de la construcción.

Es claro que los contratistas en el sector de la construcción prefieren contratar trabajadores haitianos, supuestamente porque su estatus legal precario hace que sean flexibles y estén más dispuestos a aceptar condiciones de explotación y que sea menos probable que conozcan sus derechos y puedan reclamarlos. La relación entre empleado y empleador abarca desde los casos donde los trabajadores no conocen a su jefe hasta un nivel de familiaridad que borda en el paternalismo. Los acuerdos de subcontratación pueden complicar la determinación de las obligaciones y el respeto a los derechos, en particular en las empresas que no llevan ningún registro de sus jornaleros informales que conforman la mayor parte de su fuerza laboral.

El proceso de reclutamiento frecuentemente es informal y no muy transparente. En algunos casos, cuando el trabajador recibe información engañosa o promesas falsas, este reclutamiento puede categorizarse como fraudulento. En el caso de 42% de los trabajadores en este estudio, hubo algún tipo de negociación, la cual en ocasiones fue fraudulenta. Entre las prácticas fraudulentas señaladas por los trabajadores, está la promesa de un seguro médico para el cual se retiene parte de su remuneración sin realmente proporcionar ninguna cobertura, y el que se les presiona a firmar su renuncia al derecho a recibir una indemnización por cesantía (liquidación). Estas prácticas pueden constituir un indicador de contratación no libre, que es una de las dimensiones del trabajo forzoso.

¹³⁷ Véase, por ejemplo, Torche y Valenzuela. 2011. “Trust and Reciprocity: A Theoretical Distinction of the Sources of Social Capital,” *European Journal of Social Theory*, vol. 14 no. 2 181-198. Sage Journals.

En lo que se refiere a la naturaleza del trabajo de la construcción, la retención del pago, las horas de trabajo excesivas, y las amenazas y el abuso físico de los trabajadores por parte de sus empleadores son condiciones bastante comunes; todo esto podría representar indicadores de trabajo forzoso. Además, en este estudio se han detectado varias prácticas, como la falta de un seguro médico o de accidentes y la presencia de condiciones peligrosas que pueden causar lesiones graves o la muerte, que aunque no sean indicadores de trabajo forzoso, sí representan condiciones de explotación y en algunos casos podrían considerarse como condiciones de vida degradantes. Muchas de las situaciones descritas en este informe se ubican en algún punto de la gama que abarca el trabajo decente en un extremo hasta el trabajo forzoso en el otro. Esto hace que sea difícil distinguir si los trabajadores están en condiciones de trabajo que no cumplen con los requisitos mínimos, si se están violando sus derechos laborales (explotación laboral) o si están en situaciones de trabajo forzoso. Debido a esto, se ha compilado una lista de todas las prácticas de abuso, maltrato y explotación contra los trabajadores de la construcción haitianos detectadas en este estudio, la cual se incluye como el Apéndice D de este informe, como una referencia para los organismos que trabajan en el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la zona.

Al tratarse de un estudio exploratorio, la metodología del análisis de los datos se diseñó de manera que se pudiera explorar los indicadores específicos de trabajo forzoso por los que los trabajadores mencionaron haber pasado y que se exponen a lo largo de este informe. Mas la metodología no permite realizar un análisis de la combinación de indicadores, que podría servir para determinar caso por caso si acaso hay algún número de trabajadores que se encuentren en una situación de trabajo forzoso. El Recuadro 7 presenta un resumen de los indicadores de trabajo forzoso encontrados en este estudio.

Recuadro 7: Indicadores de trabajo forzoso detectados entre los trabajadores de la construcción haitianos en la RD

| Naturaleza involuntaria del trabajo | Amenaza de pena |
|--|--|
| Dimensión del trabajo forzoso: Contratación no libre | |
| Prácticas fraudulentas de contratación (promesas falsas de seguro médico y presionar a trabajadores a firmar documento ilegal donde renuncian a su derecho de indemnización por liquidación) | |
| Confiscar documentos de identidad | |
| Dimensión del trabajo forzoso: Condiciones de vida y trabajo bajo coacción | |
| Tiempo extra obligatorio (más allá de límites legales) | Amenaza de violencia física |
| Endeudamiento inducido o inflado (mediante cobro de intereses excesivos) | Denuncia a las autoridades (policía, inmigración, etc.) |
| Libertad de movimiento limitada (confinamiento temporal de trabajadores en la obra) | Retención de pago |
| | Amenaza de despido del empleo actual |
| | Ser excluidos de empleo futuro |
| | (Amenaza de) reclusión u otro confinamiento físico (ser encerrados en el lugar de trabajo) |
| Dimensión de trabajo forzoso: Imposibilidad de abandonar al empleador | |
| Obligación de permanecer más tiempo de lo acordado en espera de pago pendiente | Retención de salarios |
| Sin libertad de renunciar en conformidad con los requisitos | Denuncia a las autoridades (policía, inmigración, etc.) |

Los indicadores de trabajo forzoso más claros y notorios parecen ubicarse en la zona de Bávaro/Punta Cana, donde hay “una cultura laboral distinta”¹³⁸ y hay pocos organismos gubernamentales o no gubernamentales dispuestos a enfrentarse a inversionistas y empresarios poderosos¹³⁹. Hasta la fecha, éste es el primer estudio que examina las condiciones de trabajo de los trabajadores de la construcción en la zona de Bávaro/Punta Cana. Se han reportado otras prácticas en la zona que quizás por definición no constituyan trabajo forzoso, mas ameritan seguimiento e intervención, a saber: disparos contra trabajadores que intentaban cobrar su pago y empleadores que hacen desaparecer los cuerpos de trabajadores que fallecen en el trabajo. Es necesario profundizar en la investigación para poder corroborar la información recopilada y empezar a controlar la cultura de impunidad presente en esta zona donde hay gran inversión extranjera y poca presencia del Estado.

En lo que se refiere a las condiciones de vida de los trabajadores, el estudio encontró que la mayoría de los migrantes vive en alojamiento rentado fuera de la obra de construcción, mientras que un bajo porcentaje vive en la obra para ahorrar dinero. A los trabajadores se les permite la libre circulación fuera de las horas de trabajo. Parece haber ciertas prácticas de abuso relacionadas con los alimentos, donde hay maestros que obligan a los trabajadores a comprar de la cocinera y puede ser que le cobre de más al trabajador cuando deduce el costo de la comida de su pago. Sin embargo, en general, parecería que las condiciones de vida de los trabajadores no están siendo usadas como una forma de coacción para trabajo forzoso.

Por último, el terremoto de 2010 en Haití afectó a los trabajadores como uno de los factores que motivó la migración y como un factor potencial de atracción para la migración de vuelta para trabajar en la reconstrucción de su país de origen con contratistas dominicanos.

En síntesis, parecería ser que la relativa movilidad de los “nuevos inmigrantes haitianos” no excluye la posible presencia de trabajo forzoso entre los trabajadores haitianos en la industria de la construcción. Aunque la mano de obra se caracteriza por un alto nivel de rotación entre lugares de trabajo y tareas, y no hay la venta de trabajadores a la industria, se están usando varias prácticas para retener a los trabajadores en contra de su voluntad, que van desde el no pago de salarios y préstamos con altas tasas de interés hasta exigir horas extras de trabajo bajo la amenaza de despido. Estas situaciones requieren un monitoreo más cuidadoso para poder así mantener los derechos laborales de todos los trabajadores, tal y como se consagran en el Código de Trabajo dominicano y para promover una cultura de trabajo decente en la industria.

¹³⁸ Entrevista con dirigente de FENTICOMMC, Santo Domingo, 23 de mayo de 2012.

¹³⁹ Entrevista con dirigente de la Confederación Nacional de Unidad Sindical, Santo Domingo, 2 de mayo de 2012.

8 BIBLIOGRAFÍA

- Adames, Sonia. 2008. "Entre lo real, lo establecido y lo deseable: Estudio de las condiciones laborales de los inmigrantes haitianos en el sector de la construcción en el Distrito Nacional de la República Dominicana". *Estudios Sociales*, 39 (146), 11-57. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: http://www.centrojuanmontalvo.org.do/spip/IMG/pdf/Estudios_Sociales_146-2.pdf.
- Alcántara, Yvonny. "Trabajadores "móviles" tendrán acceso a los servicios de salud," *Diario Libre*, 20 de septiembre de 2007. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: http://www.diariolibre.com/noticias/2007/09/20/i150795_trabajadores-moviles-tendran-acceso-los-servicios-salud.html
- Amnesty International. 2011. 'Shut up if you don't want to be killed!' *Human Rights Violations by Police in the Dominican Republic*. London, UK. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: <http://www.amnesty.org/en/library/asset/AMR27/002/2011/en/6ead3e9d-0684-40ae-aa71-73c3dc5382dc/amr270022011en.pdf>
- Báez Evertsz, F. 1986. *Braceros haitianos en la República Dominicana*. Santo Domingo, DR: Editora Taller.
- Báez Evertsz, F. and W. Lozano. 2008. "La inmigración haitiana contemporánea en la República Dominicana" en Lozano y Wooding, eds. *Los Retos del Desarrollo Insular: Desarrollo sostenible, migraciones y derechos humanos en las relaciones domínico-haitianas en el siglo XXI*. FLACSO/República Dominicana y CIES-UNIBE. Santo Domingo, DR: Editora Búho.
- Banco Central de la República Dominicana. Tabla "Población Ocupada Perceptora de Ingresos e Ingresos por Horas Trabajadas por Quintiles de Ingresos Según Ramas de Actividad Económica Total País," 2005. Presentación en el Centro Cultural Dominicano-Haitiano "Aportes del Inmigrante Haitiano of a la Economía Dominicana."
- CEFASA. 2012. *Investigación sobre Tráfico de Personas desde Haití hacia Santiago, RD*. Santiago de los Caballeros, RD.
- Centro de Solidaridad, Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) y FENTICOMMC. 2008. *En busca de un trabajo decente. Las experiencias laborales de los trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción en la República Dominicana*. Santo Domingo, RD.
- Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley 16-92). Santo Domingo, DR. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: http://www.suprema.gov.do/PDF_2/codigos/Codigo_Trabajo.pdf
- Constitución Política de la República Dominicana. 2010. Publicado en la Gaceta Oficial No. 10561, 26 de enero de 2010. Santo Domingo, RD.
- Dotel, Olaya. 2002. "Métodos de contratación de mano de obra haitiana", *Estudios Sociales*, 35 (129), 73-84.
- Duarte, I. with J. Hasbún. 2009. "La mano de obra haitiana en la construcción: Características, valoraciones y prácticas," en *Fondo para el Fomento de la Investigación Económica y Social (FIES) Movimientos migratorios desde y hacia la República Dominicana*, Tomo I. [Citado marzo 2011] Santo Domingo, RD: Editora Alfa y Omega. 41-108. [Acceso 18 de septiembre de 2012.]

2012.] Disponible en:

http://www.stp.gov.do/eWeb%5CArchivos%5CLibros%5CMigraciones_tomo_I.pdf

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y Organización Internacional para las Migraciones (CONTRATACIÓN). 2004. *Encuesta sobre Inmigrantes Haitianos en República Dominicana*. Santo Domingo, RD: Editora Búho.

Fondo para el Fomento de la Investigación Económica y Social (FIES). 2011. *Movimientos migratorios desde y hacia la República Dominicana*, Tomo I. Santo Domingo, RD: Editora Alfa y Omega.

Gil, Fior. “Entregan al Presidente Fernández borrador del Plan sobre Regularización de Extranjeros,” *Hoy*, 13 de junio de 2012. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: <http://hoy.com.do/el-pais/2012/6/13/432352/Entregan-al-Presidente-Fernandez-borrador-del-PlansobreRegularizacion-de>

LeCompte, M.D. y J. Preissle. 1993. *Ethnography and qualitative design in educational research*, 2ª ed. San Diego: Academic Press.

Lozano, W. y B. Wooding, eds. 2008. *Los Retos del Desarrollo Insular: Desarrollo sostenible, migraciones y derechos humanos en las relaciones dominico-haitianas en el siglo XXI*. FLACSO/República Dominicana y CIES-UNIBE. Santo Domingo, RD: Editora Búho.

Lunde, Henriette. 2010. *Young Haitian Labour Migrants: Risks and opportunities in Haiti and the Dominican Republic*. FAFO. Noruega.

Mejía, Mariela. “Ven paso avance Reglamento Ley Migración,” *Diario Libre*, 21 Oct 2011. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: http://www.diariolibre.com/noticias/2011/10/21/i309952_ven-paso-avance-reglamento-ley-migracion.html

Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, Oficina Nacional de Estadística. *ONE Informativa*, Año 1, no. 1 Revista trimestral Año 2012. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: <http://www.one.gob.do/revista/RevistaONE.pdf>

Ministerio de Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD). *Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo* (ENFT). Santo Domingo, RD. www.omlad.gob.do

Ministerio de Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD). 2011. *Inmigrantes haitianos y mercado laboral. Estudio sobre los trabajadores de la construcción y la producción de guineo en la República Dominicana*. Autores del informe: Báez Evertsz, F., W. Lozano, J. Díaz y R. Durán. Santo Domingo, RD.

Ministerio de Trabajo. 2012. Resolución No. 14/2012 que crea la Unidad de Migración Laboral. Santo Domingo, RD.

Montero, J., F. Santos and M. Cuello. 2009. “Costos y beneficios de la mano de obra haitiana en el sector construcción”. *Estudios Sociales*, 40 (148), 11-52. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: http://www.centrojuanmontalvo.org.do/spip/IMG/pdf/Estudios_Sociales_148_3_.pdf.

Naciones Unidas. 2000. *Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime*. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en:



http://www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents_2/convention_%20traff_eng.pdf

Nivar, Amílcar. “Constructores ven positivo el reglamento de Migración: ACOPROVI, CADOCOM y CODIA consideran hay puntos por discutir,” *Listin Diario*, 21 de octubre de 2011. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en <http://listindiario.com.do/economia-and-negocios/2011/10/20/208008/Constructores-ven-positivo-el-reglamento-de-Migracion>

Organización Internacional del Trabajo. 2011. *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*. Ginebra: OIT.

Peña, Loyda. “Taveras pide a la comunidad internacional dejar retórica,” *Hoy*, 27 de junio 2012. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: <http://hoy.com.do/el-pais/2012/6/27/434580/Taveras-pide-a-la-comunidad-internacional-dejar-retorica>.

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* [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: <http://hdr.undp.org/en/reports/national/latinamericathecaribbean/dominicanrep/name,3225,en.html>

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Oficina de Desarrollo Humano (ODH). 2010. *Política social: capacidades y derechos*. Vol. III. Santo Domingo, RD.

Riveros, Natalia. 2012. *Informe sobre la Cuestión de la Migración Internacional en la República Dominicana para el año 2011*. Observatorio Migrantes del Caribe. Santo Domingo, RD: Editora Búho.

Schwab, K. y X. Sala-i-Martin. 2011. *Global Competitiveness Report 2011-2012*. Ginebra: Foro Económico Mundial. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2011-2012>

Secretaría de Estado de Trabajo, Consejo Nacional De Seguridad Social. Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social. [Aprobada el 9 de mayo de 2001.] Santo Domingo, RD.

Servicio Jesuita a Refugiados y Migrantes. 2008. *Entre lo real, lo establecido y lo deseable. Estudio de las condiciones laborales de los inmigrantes haitianos en el sector de la construcción en el Distrito Nacional de la Republica Dominicana*. Santo Domingo, RD: SJRM.

Silié, Rubén; C Segura; y C Dore Cabral. 2002. *La Nueva Inmigración Haitiana*. Santo Domingo, RD: Editora FLACSO.

Torche, F. y E. Valenzuela. 2011. “Trust and Reciprocity: A Theoretical Distinction of the Sources of Social Capital,” *European Journal of Social Theory*, 14 (2), 181-198. Thousand Oaks (CA): Sage Journals.

U.S. Department of State. 2012. *Dominican Republic Human Rights Report 2011*. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: <http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/2011/wha/186510.htm>

U.S. Department of State. 2012 *Trafficking in Persons (TIP) Report, Data for Dominican Republic*. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: <http://www.state.gov/documents/organization/192595.pdf>

Velton, Ross. “Their Dominican dreams dashed, Haiti quake survivors return home,” CNN, 27 de febrero 2012. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en:

http://articles.cnn.com/2012-02-28/americas/world_americas_dominican-republic-haitians_1_dominican-border-town-dominican-republic-earthquake?s=PM:AMERICAS.

Washington Office on Latin America (WOLA). 2009. *RD-CAFTA and Workers' Rights: Moving from Paper to Practice*. [Acceso 18 de septiembre de 2012.] Disponible en: http://www.wola.org/sites/default/files/downloadable/Rights%20and%20Development/2010/WOLA_RPT_WorkersRights_FNL.pdf

Weiss, Robert S. 1994. *Learning from strangers: The art and method of qualitative interviewing*. New York: Free Press.

Wooding, Bridget y Richard Moseley-Williams. 2004. *Inmigrantes haitianos y dominicanos de ascendencia haitiana en la República Dominicana*. Santo Domingo: Cooperación Internacional para el Desarrollo (CID) y el Servicio Jesuita a Refugiados y Migrantes (SJR).

Wooding, B. y A. Sangro Blasco. 2011. "Avanzando en los derechos de la mujer migrante: caso mujeres migrantes haitianas en República Dominicana." Presentación de proyecto financiado por IDRC en FLACSO/RD, 18 de febrero de 2011.

Apéndices

APÉNDICE A: MAPA DE LOS SITIOS DE LA INVESTIGACIÓN

El siguiente mapa muestra la ubicación de las tres ciudades donde se hicieron las entrevistas con los trabajadores de la construcción haitianos: la capital Santo Domingo; la segunda ciudad más grande, Santiago de los Caballeros, en la región central de Cibao; y la ciudad turística de Bávaro (cerca de Punta Cana) en el Oriente.



APÉNDICE B: GUÍA PARA LA ENTREVISTA DE EXPERTOS FORMALES

| | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Entrevistador/a: | Fecha (día/mes/año) __ / __ / __ |
| Lugar de la entrevista: | |
| Nombre del entrevistado/a: | Sexo: H/M |
| Profesión: | |
| Puesto/Título: | |
| Empleador/Afiliación/Organización: | |
| Información de contacto: | |
| Hora de comienzo de la entrevista: | |
| Hora de conclusión de la entrevista: | |

Introducción

Lea lo siguiente y conteste cualquier pregunta y entregarle la hoja de consentimiento informado para leer. Conteste cualquier pregunta que la persona pueda tener. No comience la entrevista hasta que haya respondido a cualquier pregunta y la persona haya dado su consentimiento para participar en el estudio

Mi nombre es _____. Estamos entrevistando a diferentes actores sobre los trabajadores haitianos en el sector de la construcción en la República Dominicana. Nos gustaría pedir su permiso para entrevistarle sobre este tema. Favor de leer esta hoja. ¿Tiene alguna pregunta? Si está de acuerdo en participar, favor de firmar al final de la hoja.

¿Me da permiso de grabar nuestra conversación?

Hoja de consentimiento informado

- Nuestro proyecto busca recolectar información acerca de cómo los individuos encuentran trabajo, la relación que tienen con sus empleadores y las condiciones de vida y trabajo. Para obtener una visión más amplia y balanceada, nos gustaría conversar con informantes conocedores de este tema como Ud.
- Los hallazgos de esta investigación se usarán para promover la sensibilización sobre este tema y para que las agencias que estén trabajando en este campo cuenten con información actualizada. Se recopilarán en un informe sobre los trabajadores haitianos en el sector de la construcción en la República Dominicana.
- Su participación en el estudio es completamente **voluntaria**. Si decide conversar conmigo, tiene la opción de no contestar cualquier pregunta o de terminar la entrevista en cualquier momento.
- Sus respuestas se van a mantener confidenciales y nadie sabrá qué es lo que dijo Ud. No se usará su nombre en cualquier informe.
- La entrevista durará entre 30-45 minutos.

Contestará cualquier pregunta que tenga sobre el estudio antes de comenzar.

Certificación de Consentimiento:

Con mi afirma, certifico que he leído la declaración de consentimiento informado y que estoy de acuerdo en ser entrevistado/a.

Nombre y Apellido _____

Firma _____ Fecha _____



1. ¿Me puede decir cuál es su título y qué hace en su trabajo/organización?
2. ¿En qué manera está relacionado el trabajo de su organización con los trabajadores haitianos en la construcción?
 - a. En caso afirmativo, ¿qué tipo de actividades realiza su organización?
 - b. En caso negativo, ¿en qué sentido es conocedor/a de la situación de los trabajadores haitianos de la construcción?
3. Nos gustaría aprender más sobre el sector de la **construcción**.
 - a. ¿Me puede orientar sobre la proporción de obras que son privadas vs. públicas en este sector?
 - b. ¿Aproximadamente qué proporción de los trabajadores son haitianos, dominico-haitianos o dominicanos?
4. ¿Me puede contar acerca de **cómo los individuos haitianos llegan a trabajar** en la construcción?
 - a. *Indagar*: ¿Se hace el arreglo (amarre) para el trabajo antes de que salgan de Haití?
 - b. ¿Hay un reclutador o buscón involucrado? En caso afirmativo, pedir detalles.
 - c. Si es a través de amigos o familiares, ¿se espera algo a cambio?
 - d. ¿Ha escuchado de casos en que se venden personas o las toman a la fuerza para trabajar en la construcción?
5. ¿Cómo describiría los **términos de su empleo**?
 - a. ¿Qué promesas se suelen hacer a los trabajadores sobre las condiciones de trabajo y de vida, y otros beneficios? ¿Se suelen cumplir con estas promesas?
 - b. ¿Los trabajadores reciben préstamos o dinero adelantado cuando los contratan?
 - c. ¿Qué proporción diría Ud. recibe contratos por escrito?
6. ¿Qué sabe sobre el **pago** de los trabajadores?
 - a. ¿Cuánto se les paga típicamente?
 - b. ¿Quién hace la entrega del pago y qué forma de pago se utiliza? ¿Generalmente se paga a los trabajadores a tiempo?
 - c. ¿Conoce casos en que se retiene el pago o se reduce la cantidad? ¿Por qué se hace eso?
7. ¿Cuántas horas al día suelen trabajar? ¿Días a la semana?
 - a. ¿Se requiere que trabajen horas extras? ¿Se les paga por las horas extras?
 - b. ¿Qué pasaría si rehusaran a trabajar horas extras?
8. ¿Qué tan común es que los trabajadores haitianos vivan en el mismo **sitio de trabajo**?
 - a. Para aquellos que viven en el sitio de trabajo, ¿pueden circular libremente fuera del horario de trabajo?
 - b. ¿Qué tan común es para los trabajadores depender de su empleador para comida y ropa?

- c. ¿Dónde compran comida y ropa? ¿A veces la compran fiado? ¿Bajo qué términos?
9. ¿Hay muchos trabajadores haitianos en la construcción que tienen **deuda**?
- a. ¿A quiénes les deben dinero y bajo qué términos?
 - b. ¿En qué manera esta deuda influye en sus decisiones sobre el trabajo y si quieren permanecer ahí?
10. ¿Cómo es el **trato** de los empleadores hacia los trabajadores haitianos? ¿Es diferente el trato hacia trabajadores dominicanos?
11. ¿Ha escuchado de casos en que los trabajadores se sienten **amenazados** en el trabajo? Favor explicar.
12. ¿Ha escuchado de casos en que se ha **maltratado** a los trabajadores en cualquier manera? Favor explicar.
13. ¿Los trabajadores pueden decidir **dejar su trabajo** libremente?
- a. En caso negativo, ¿por qué?
 - b. ¿Los que sí deciden dejar el trabajo enfrentan cualquier consecuencia? Favor explicar.
14. ¿Qué proporción de los trabajadores haitianos en la construcción no tienen sus **documentos** al día?
- a. ¿El estatus migratorio irregular hace que los trabajadores sean más vulnerables? ¿En qué manera?
 - b. ¿Alguna vez se amenaza a los trabajadores con la deportación (llamar a la camioneta)?
 - c. Para aquellos que cuentan con documentos, ¿alguna vez los empleadores retienen sus documentos?
15. ¿Qué **derechos** tienen los trabajadores haitianos indocumentados bajo la ley dominicana?
- a. *Indagar*: protecciones legales, servicios del Estado, atención sanitaria y tratamiento para accidentes laborales
16. ¿Qué tanto **entienden** los trabajadores sobre sus derechos?
17. Después del **terremoto** de 2010, ¿notó algún cambio en la situación de los trabajadores haitianos en la construcción en la República Dominicana?
- a. *Indagar*: ¿Ha habido un incremento o descenso en el número de trabajadores que vienen de Haití?
 - b. ¿Ha habido algún cambio en las características de los trabajadores que migran aquí?

- c. Desde el terremoto, ¿se ha mejorado la situación de los trabajadores? ¿Se ha empeorado o se ha mantenido igual?
18. ¿Nos puede sugerir alguna **otra organización o individuo** que conozca bien la industria de la construcción o los derechos de los trabajadores haitianos que debamos entrevistar?
19. ¿Hay algo más que nos quiera contar?

Muchas gracias por su tiempo y su valioso aporte.

APÉNDICE C: GUÍA PARA LA ENTREVISTA DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN

| | | |
|---|-----------------------------------|-----------|
| Entrevistador/a: | Fecha (día/mes/año) __ / __ / __ | |
| Ciudad: | Sector: | |
| Lugar donde se realiza la entrevista: (casa, lugar de trabajo, etc.): | | |
| Nombre del obrero: | Edad: __ | Sexo: H/M |
| Tiempo en el país acumulado: <input type="radio"/> Recién llegado (menos de 1 año acumulado) <input type="radio"/> Experimentado (más de 1 año acumulado) | | |
| Hora del comienzo de la entrevista: __ : __ (Use reloj de 24 horas) | | |
| Hora de la conclusión de la entrevista: __ : __ (Use reloj de 24 horas) | | |

Introducción y consentimiento

Lea lo siguiente y conteste cualquier pregunta que el trabajador pueda tener. No comience la entrevista hasta que haya respondido a cualquier pregunta y la persona haya dado su consentimiento para participar en el estudio.

- Mi nombre es _____. Estoy colaborando con OBMICA (que es el observatorio Migrantes del Caribe). Estamos entrevistando a obreros haitianos en el sector de la construcción en la República Dominicana. El **objetivo** de esta investigación es sensibilizar al público sobre la realidad de los obreros y recolectar información para aquellos que quieran mejorar la situación. Esta información se va a usar en un **informe** sobre los obreros haitianos en el sector de la construcción en la República Dominicana.
- Nos gustaría conversar con Ud. acerca de su experiencia en el trabajo de la construcción, la relación que tiene con sus empleadores y sus condiciones de vida
- Su participación en el estudio es completamente **voluntaria**. Si decide hablar conmigo, tiene la opción de no contestar cualquier pregunta o de terminar la entrevista en cualquier momento.
- Sus respuestas serán confidenciales y nadie sabrá qué es lo que dijo Ud. No se va a usar su nombre en ningún informe.
- La entrevista va a durar entre 30-45 minutos.
- Contestaré cualquier pregunta que tenga sobre el estudio antes de comenzar. ¿Tiene alguna pregunta sobre el estudio?
- ¿Podemos proceder con la entrevista? ¿Me da permiso para grabar la conversación?

Certificación de consentimiento firmado por el/la entrevistador/a

Con mi firma certifico que he leído la declaración de consentimiento a la persona que será entrevistada. He contestado cualquier pregunta que tuviera sobre el estudio y la persona afirma que está de acuerdo en ser entrevistada.

Escriba el nombre del entrevistador/a en letra de molde _____

Firma del entrevistador/a _____ Fecha _____

| | Inglés | Español | Criollo Haitiano |
|----------|--|---|---|
| 1 | EXPERIENCIA MIGRATORIA | | |
| | <p>How long have you been in the Dominican Republic?</p> <p>How many times have you come?</p> <p>For how long have you stayed each time?</p> <p>Can you tell me about how you came to the Dominican Republic this time?</p> <p>Why did you come?</p> | <p>¿Cuánto tiempo tiene en la República Dominicana?</p> <p>¿Cuántas veces ha venido a territorio dominicano?</p> <p>¿Por cuánto tiempo ha permanecido en cada estadía?</p> <p>¿Me puede contar cómo vino al país esta vez?</p> <p>¿Por qué decidió venir?</p> | <p>Konbyen tan ou genyen nan Repiblik Dominikèn?</p> <p>Konbyen fwa ou vini nan peyi ya?</p> <p>Konbyen tan ou rete chak lé ou vini?</p> <p>Èske ou ka di m 'ki jan ou te fé vini nan peyi a dénye fwa?</p> <p>Poukisa ou te vini nan peyi a?</p> |
| 2 | TIPO DE PROYECTO Y UBICACIÓN | | |
| | <p>What kind of project do you work on?</p> <p>Do you know if it is private or government funded?</p> <p>Where is it located?</p> <p>How long have you worked there?</p> | <p>¿En qué tipo de proyecto de construcción trabaja Ud.?</p> <p>¿Sabe si es un proyecto privado o del gobierno?</p> <p>¿Dónde está ubicado?</p> <p>¿Cuánto tiempo tiene laborando ahí?</p> | <p>Nan ki kalite pwojè konstriksyon w ap travay?</p> <p>Èske travay la se yon travay prive, oswa se yon travay piblik?</p> <p>Ki kote pwojé a ye ?</p> <p>Konbyen tan ou gen ap travay la ?</p> |

| 3 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO | | |
|--|---|---|
| Can you tell me about your job? What is it like? | Cuénteme acerca de su trabajo. ¿Cómo es? | Rakonte m' sou travay ou. Kouman li ye? |
| What specific tasks do you do? | ¿Qué tareas específicas realiza? | Ki travay direktman w fé ? |
| 4 ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL EN EL SITIO DEL TRABAJO | | |
| Who do you work with? | ¿Con quién trabaja? | Avek kiyès wap travay? |
| Who do you consider your boss? | ¿Quién considera su jefe? | Kiyès ki se lidè travay la? Kouman yo òganize travayè yo? |
| Do you work in teams? | ¿Trabajan en equipos? | Yo travay an ekip? |
| Who are the leaders? | ¿Quiénes son los líderes? | Ki moun ki se lidè yo? |
| Can you tell me about your boss? | ¿Qué puede contar acerca de su jefe? | Èske ou ka pale m' de chef w a sou bòs nan travay ou a? |
| Are there any other bosses? | ¿Hay algún otro jefe? | |
| 5 RELACIÓN CON EL EMPLEADOR | | |
| How would you describe your relationship with your employer? | ¿Cómo describiría la relación que tiene con su empleador? | Kouman ou ka dekri relasyon ou gen ak anplwayè ou a? |
| <u>Probe</u> : How does he treat you? | <u>Indagar</u> : ¿Cómo le trata? | <u>Cheché konnen</u> : Kijan li trete w ? |
| How often do you see him? | ¿Cada cuánto lo ve? | Chak Konbyen tan ou wè l? |

| 6 | TRAYECTORIA PARA LLEGAR A ESTE TRABAJO | | |
|---|---|---|--|
| | <p>How did you find your job?</p> <p><u>Probe:</u> Was the job arranged before leaving Haiti?</p> <p>Did you use the services of another person to find the job?</p> <p>Did they offer you a loan or advance?</p> <p><u>If so, request details.</u> If through friends/family, was anything expected in exchange?</p> | <p>¿Cómo encontró su trabajo?</p> <p><u>Indagar:</u> ¿Se hizo el arreglo para entrar a ese trabajo antes de salir de Haití?</p> <p>¿Utilizó los servicios de otra persona para encontrar trabajo?</p> <p>¿Le ofrecieron algún préstamo o dinero adelantado?</p> <p><u>En caso afirmativo, pedir detalles.</u> Si lo ha financiado a través de amigos/familia, ¿ellos esperan algo a cambio?</p> | <p>Ki jan ou fè jwenn travay ou a?</p> <p><u>Chèche konnen:</u> Eske yo te fé aranjanman pou te antre nan travay la, anvan ou kite Ayiti/soti yiti?</p> <p>Eske ou te itilize sèvis yon lòt moun pou te ka jwen travay sa a?</p> <p>Yo te ofri ou yon davans, pa egzanp prete ou lajan, oswa lajan kach.</p> <p><u>Si se konsa, mande detay.</u> Si li te resevwal nan men yon zanmi / fanmi, eske yo te ap tann yon bagay an retou?</p> |
| 7 | NEGOCIACIÓN CON EL EMPLEADOR | | |
| | <p>What agreement did you come to with your employer in order to start working?</p> <p>Was a contract drawn up or was anything written down?</p> <p>Were you promised anything about your job – for example, benefits?</p> <p><u>If so, what was promised? (Probe:</u></p> | <p>¿Cómo llegó a un acuerdo con su empleador antes de comenzar el trabajo?</p> <p>¿Hicieron algún contrato o documento por escrito?</p> <p>¿Le prometieron alguna cosa en su trabajo – por ejemplo, prestaciones? <u>En caso afirmativo, ¿qué le prometieron? (Indagar:</u> Salario, tipo de trabajo, horas de</p> | <p>Ki jan ou te fè rive nan yon akó avek patron ou a anvan w te kòmanse travay la?</p> <p>Yo te fè kek kontra, oswa dokiman ekri?</p> <p>Yo te pwomèt ou kek bagay nan travay ou a? pa egzanp, yo ka pretew? <u>Si se</u></p> |

| | | | |
|----------|--|---|--|
| | Salary, type of work, hours of work, housing). Did they fulfill that promise? Did you receive a loan or advance? | trabajo, alojamiento). ¿Cumplieron con lo que le prometieron? ¿Recibió algún préstamo o dinero adelantado? | <i>konsa</i> , ki sa yo te pwomèt ou? (<i>Chèche konnen</i> : Salè, Kalite Travay, kantite èdtan travay, lòt benefis, kondisyon lojman). Eske yo te konpli ak sa yo te pwomèt ou yo? Eske ou te resevwa kek lajan davans ? |
| 8 | CONOCIMIENTO SOBRE SUS OPCIONES EN CASO DE EXPLOTACIÓN | | |
| | What options do you or other workers have if promises aren't fulfilled? What would you do if they did not come through on what you agreed upon? (For example, if the pay isn't what was agreed upon). What do you do? | ¿Qué otras opciones tiene Ud. u otros compañeros de trabajo si no cumplen las promesas? ¿Qué haría usted en caso de que no cumplan con lo acordado? (Por ejemplo, si no les pagan la suma acordada). ¿Qué hacen? | Ki lòt opsyon ou menm avek lot kòlèg travay ou yo genyen si yo pa konpli avek pwomès yo te fè nou? (Pa egzanp, si yo pa peye w kontite kob yo te di). Kisa nou fè lé sa? |
| 9 | REMUNERACIÓN | | |
| | How much is someone paid for doing the type of work you do? How do you receive your payment? Who pays you? Do you get anything else for your work in addition to money? | ¿Cuánto le pagan a una persona que hace este tipo de trabajo, como el que usted hace? ¿Cómo recibe su pago? ¿Quién le paga? ¿Recibe algo más por su trabajo además de dinero? | Plis ou mwens konbyen yo konn peye yon moun ki fé menn jan de travay sa? Ki jan w resevwa kob la? Ki moun ki peye w? Eske ou resevwa yon lót bagay pou travay apre kob yo peyew la? |

| | | | |
|-----------|---|--|--|
| | <p>How often are you paid?</p> <p>Are you generally paid on time?</p> | <p>¿Cada cuánto le pagan?</p> <p>¿Generalmente le pagan a tiempo?</p> | <p>Chak konbyen tan yo peye w?</p> <p>An jeneral yo peye w a tan?</p> |
| 10 | PRÉSTAMOS Y ENDEUDAMIENTO | | |
| | <p>Is there anywhere you can get a loan or buy things on credit if you need to? Where?</p> <p>Do you owe money to anyone at this time?</p> <p><i>(Probe: To whom and under what terms? Are you able to repay? What are the consequences of non-repayment? Would you leave your job if you weren't in debt?)</i></p> | <p>¿Hay algún sitio donde Ud. puede conseguir dinero prestado o comprar fiado de ser necesario? ¿Dónde?</p> <p>¿Le debe dinero a alguien en este momento?</p> <p><i>(Indagar: ¿A quién y bajo qué términos? ¿Puede pagarlo? ¿Qué pasará si no lo puede pagar? Si no tuviera esa deuda, ¿dejaría su trabajo?)</i></p> | <p>Èske gen yon kote ou ka prete lajan, oswa achte kredi, si li ta nesesè? Ki kote?</p> <p>Eske ou dwe kek moun lajan nan moman sa a ?</p> <p><i>(Poze kesyon: ki moun e nan ki kondisyon Èske ou ka peye l ? Kisa ki ka pase si w pa ka peye ? Si ou pa te gen det sa, ou ta kite travay la?)</i></p> |

| | | | |
|-----------|--|---|--|
| 11 | CONDICIONES DE VIDA | | |
| | Where do you live? Where do you eat? Where do you buy food and other necessities? Do you ever use credit to buy items? (<i>Probe</i> : What are the terms? Is it difficult to repay? What happens if unable to repay?) | ¿Dónde vive? ¿Dónde come? ¿Dónde compra la comida y otras cosas? ¿Hace las compras fiado? (<i>Indagar</i> : ¿Bajo qué términos? ¿Es difícil pagarlo? ¿Qué pasa si no lo puede pagar?) | Kote w ap viv? Ki kote ou achte manje ak lòt bagay ou bezwen? Ou achte maje kredi? (<i>Chèche konnen</i> : Dapre ki kondisyon? Èske li difisil pou peye l ? Kisa ki ka pase, si w pa ka peye?) |
| 12 | JORNADA LABORAL Y LIBERTAD DE MOVIMIENTO | | |
| | What is your work schedule like? How many hours a day do you work? How many days per week? Are you free to come and go from the worksite outside of work hours or do you have to stay there? | ¿Cómo es su horario de trabajo? ¿Cuántas horas trabaja al día? ¿Cuántos días a la semana? ¿Está libre de entrar y salir del sitio de trabajo fuera del día laboral o tiene que quedarse ahí? | Kouman orè/lé travay ou ye? Konbyen édtan w travay nan yon jou? Konbyen jou nan yon semèn? Èske li gen libéte pou antre e soti kote w ap travay la jou w pap travay ? oubyen ou gen obligasyon pou rete nan travay la ? |
| 13 | HORAS EXTRA | | |
| | Do you work overtime? <i>If so, are you paid for overtime?</i> What would happen if you refused to work overtime? | ¿Trabaja horas extras Ud.? <i>En caso afirmativo, ¿le pagan por las horas extras?</i> Si Ud. dijera que no quisiera trabajar las horas extras que le piden, ¿qué ocurriría? | Ou travay lé an plis? <i>Si se konsa, yo peye w lè travay an plis yo?</i> Si ou ta di ou pa vle travay nan le an plis yo, ki sa ki ka rive? |

| | | | |
|-----------|---|--|---|
| 14 | ENFERMEDAD Y ACCIDENTES | | |
| | <p>What happens if you get sick or injured?</p> <p>Do you still have to work? Why?</p> <p>Do you have access to medical treatment?</p> <p>Who would pay for your treatment if you got hurt at work?</p> | <p>¿Qué ocurre en caso de que se enferme o sufra alguna lesión?</p> <p>¿Siempre tiene que trabajar? ¿Por qué?</p> <p>¿Tiene acceso a atención médica?</p> <p>¿Quién pagaría el tratamiento si se lesionara en el trabajo?</p> | <p>Kisa ki ka rive si w malad oswa si w frape/blese?</p> <p>Malgre sa ou toujou gen pou travay? Poukisa?</p> <p>Ou gen aksè a swen medikal?</p> <p>Ki moun kap peye tretman an nan ka aksidan nan travay la?</p> |
| 15 | EXPLOTACIÓN LABORAL / TRABAJO FORZOSO | | |
| | <p>Could you leave your job if you wanted to?</p> <p>Is there anything that prevents you from leaving?</p> <p>What would happen if you did?</p> | <p>Si Ud. quisiera dejar su trabajo, ¿podría?</p> <p>¿Hay algo que no le deja salir de su trabajo?</p> <p>¿Qué ocurriría si lo dejara?</p> | <p>Si ou ta vle kite djòb ou a, eske w kapab?</p> <p>Eske gen yon bagay ki ki enpeché w kite travay la?</p> <p>Sa kap pase si w kite travay la?</p> |
| 16 | AMENAZAS | | |
| | <p>Have you ever seen anyone threatened at work?</p> <p><i>(Probe: physical violence, psychological abuse, deprivation of food/water/sleep, fines, wage deductions/withholding, threats of dismissal, denunciation to authorities, confinement, retention</i></p> | <p>¿Alguna vez ha visto que le han amenazado a alguien en su sitio de trabajo?</p> <p><i>(Indagar: violencia física, abuso psicológico, privación de comida/agua/sueño, multas, le descuentan de su salario o no le pagan, amenazas de despido, denuncias ante autoridades, encierre</i></p> | <p>Eske yo konn menase nou nan espas travay ou a?</p> <p><i>(Chèche konnen: vyolans fizik, abi sikolojik, privasyon manje / dlo/ dòmi, peye amann, li dedui nan salè li oswa pa peye, menas la revokasyon, plent otorite, sèk fizik/ fémen yon kote, kenbe dokiman idantite).</i></p> |

| | | | |
|-----------|--|--|--|
| | <p>of identity documents).</p> <p>What happened?</p> <p>Have you ever felt threatened or been threatened in any way at work? Please explain.</p> | <p>físico, retención de documentos de identidad).</p> <p>¿Qué ocurrió?</p> <p>¿Alguna vez se ha sentido amenazado en cualquier forma en el trabajo? Favor explicar.</p> | <p>Kisa ki te pase?</p> <p>Èske w konn santiw menase pafwa nan yon fason kelkonk nan travay la? Tanpri eksplike.</p> |
| 17 | ABUSO O MALTRATO | | |
| | <p>Are Haitian workers ever mistreated in construction work?</p> <p>What happens?</p> <p>Have you ever been mistreated? Please explain.</p> <p>What can Haitians who are being mistreated do?</p> <p>Is there anyone you could report mistreatment to?</p> | <p>¿Maltratan a los obreros haitianos en el trabajo de construcción?</p> <p>¿Qué ocurre?</p> <p>¿Alguna vez le han maltratado a Ud.? Favor explicar.</p> <p>¿Qué pueden hacer los haitianos que han sufrido algún abuso?</p> <p>En caso de abuso, ¿a quién puede reportarlo?</p> | <p>Yo konn maltrete travayè ayisyen yo nan travay konstriksyon an?</p> <p>Ki sa ki konn pase?</p> <p>Èske yo konn maltretew? Tanpri eksplike.</p> <p>Ayisyen ki soufri abi, kisa li ka fé?</p> <p>Nan ka abi, a ki moun w ka pote plent?</p> |
| 18 | DOCUMENTACIÓN | | |
| | <p>What type of identity documents do you have in the Dominican Republic?</p> <p><i>[For respondents with ID] Has your employer ever withheld your papers? Please explain.</i></p> | <p>¿Qué tipo de documento de identidad tiene Ud. en la República Dominicana?</p> <p><i>[Para aquellos que tengan algún documento de identidad], ¿su empleador ha retenido sus documentos alguna vez? Favor explicar.</i></p> | <p>Ki kalite dokiman ou genyen /dokiman/pyes ou gen nan Repiblik Dominikèn?</p> <p><i>[Pou moun ki gen kek dokiman, pyes, kat idantite], eske met travay la konn kenbe dokiman yo kek fwa? Tanpri eksplike.</i></p> |

| | | | |
|-----------|---|--|--|
| 19 | TRATO A MIGRANTES IRREGULARES | | |
| | <p>At work, are migrants without papers treated any differently than those who have their papers in order?</p> <p>In what way is the treatment different?</p> <p>Have you heard of someone's migration status being used against them at work? How so?</p> <p>Has anyone at work ever threatened to call migration? <i>Probe:</i> What happened? Who threatened to do this?</p> | <p>En el trabajo, ¿tratan a los migrantes sin documentos de manera diferente a la que tratan a los que tengan sus documentos al día?</p> <p>¿En qué difiere el trato?</p> <p>¿Ha escuchado de algún caso en que se ha utilizado el estatus migratorio en contra de algún trabajador? Favor explicar.</p> <p>¿Alguna vez alguien ha amenazado que van a llamar a migración/ "la camiona"?</p> <p><i>Indagar:</i> cómo fue? ¿Quién le amenazó?</p> | <p>Nan travay la, yo trete imigran san papye yon fason diferan ke sa yo ki gen dokiman yo?</p> <p>Ki diferans ki gen sou tretman an?</p> <p>Eske ou tande kek ka kote nou te itilize kondisyon migratwa kont kek travayè? Tanpri eksplike.</p> <p>Èske pa fwa gen moun ki konn fe menase ke yo pral rele imigrasyon? ¿Koman sa te pase?</p> <p>¿Kiyés moun ki te menase w?</p> |
| 20 | TERREMOTO | | |
| | <p>We are interested in learning more about the effect of the 2010 earthquake in Haiti.</p> <p>How has the earthquake affected your life?</p> <p>Has anything in your life changed since the earthquake in Haiti? Please explain.</p> | <p>Nos interesa aprender más sobre el efecto del terremoto de 2010 en Haití.</p> <p>¿En qué manera le ha afectado el terremoto su vida?</p> <p>¿Ha cambiado algo en su vida desde el terremoto en Haití? Favor explicar.</p> | <p>Kijan tranbleman tè a an Ayiti afekté la vi w?</p> <p>Èske gen bagay ki chanje nan lavi ou depi tranbleman tè an Ayiti? Tanpri eksplike.</p> |

| 21 | CONCLUSIÓN | | |
|----|---|---|---|
| | Is there anything else you would like to add? | ¿Hay algo más que nos quiera contar? | Èske gen kek lòt bagay w ta renmen rakonte m? |
| | Thank you very much for your time and your valuable contribution. | Muchas gracias por su tiempo y su valioso aporte. | ¡Mèsi anpil pou tan ou ak patisipasyon ou! |

NOTAS/OBSERVACIONES DEL ENTREVISTADOR (completar después de la entrevista):

- ¿Tiene usted alguna observación sobre la disposición/actitud del entrevistado?
- ¿Observaciones sobre el sitio de trabajo o lugar de la entrevista?

APÉNDICE D: LISTA DE TODAS LAS PRÁCTICAS ABUSIVAS Y DE EXPLOTACIÓN DETECTADAS EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES HAITIANOS DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

| Categoría | Prácticas específicas detectadas |
|--------------------------|--|
| Explotación laboral | Poca o ninguna información sobre los términos del contrato de trabajo |
| | Firma forzada de documentos para renunciar a sus derechos |
| | Pago de tasas por la contratación a terceros |
| | Violación del periodo de descanso obligatorio de 36 horas por semana |
| | Horas extras obligatorias y sin ser remuneradas |
| Abusos relativos al pago | Retención del pago (impago, pago tardío, pago parcial) |
| | Retención parcial para el seguro médico pero sin ser incluidos en el mismo |
| | Salario por debajo del mínimo establecido |
| | Retención de dinero para "el Estado haitiano", pago de préstamos, etc |
| Prácticas de préstamos | Prácticas de préstamos usureros por los maestros, ingenieros o personas allegadas |
| | Obligan a los trabajadores a consumir la comida de la cocinera de las instalaciones (a menudo conocida del maestro) y se lo descuentan de su salario |
| Amenazas | Amenazas de despido |
| | Amenazas de muerte con armas, especialmente cuando exigen sus derechos |
| | Amenazas verbales |
| | Supuestas llamadas a migración para acordar la deportación |
| | Amenazas de violencia física |
| | Llamadas a la policía |
| | Amenazas para evitar que exijan sus derechos |

| | |
|-----------------------------------|--|
| | Encierre físico temporal |
| Abuso verbal | Humillación e insultos |
| | Uso de nombres racistas |
| | Culpa y acusaciones (de robo, etc.) |
| | Gritos para que trabajen más dura y rápidamente |
| Abuso físico | Golpeo por parte de los maestros con materiales de construcción (martillo, tabla, etc.) |
| | Puñetazos, golpes o bofetadas a los trabajadores |
| | Puñaladas o cortes |
| | Demandas excesivas de trabajo físico (forzando a los trabajadores a que suban cargas pesadas por escaleras interminables, etc.) |
| | Condiciones inhumanas (sin agua potable, sin pausas y trabajo bajo la lluvia) |
| | Encierre físico temporal |
| Accidentes | Negligencia del empleador: la falta de equipo de protección así como la no inclusión en el seguro médico o de riesgos laborales |
| | Rechazo del empleador de hacerse cargo de un trabajador cuando resultó herido durante el trabajo |
| | Desaparición del cuerpo cuando un trabajador perdió la vida en el trabajo |
| Autoridades cómplices y corruptas | Abuso policial, incluyendo arresto arbitrario y detención de los trabajadores de construcción, extorsión y amenaza a los trabajadores en complicidad con los empleadores |
| | Empleadores que “llaman a migración” el día de pago para evitar pagar a los trabajadores (no obstante, existen dudas acerca de la frecuencia y quiénes son los responsables) |
| | Organización de “falsas redadas de migración” en las que los trabajadores haitianos son acorralados y extorsionados, pero no deportados |
| | Algunos inspectores del Ministerio de Trabajo supuestamente están “encompinchados” o alineados con abogados laborales y empleadores que ejercen la explotación |
| Discriminación (eje transversal) | Reserva de los trabajos más sucios, duros y peligrosos para los trabajadores migrantes haitianos |
| | No inclusión en el seguro médico o el seguro de riesgos laborales |
| | Abuso verbal racista |

| | |
|--|---|
| | Abuso físico dirigido hacia los haitianos en particular |
| | Retención y/o destrucción de documentos de identidad |