

**ESTUDIO DIAGNOSTICO: MIGRACIÓN FEMENINA EN LA
REPÚBLICA DOMINICANA**

Elaborado por el equipo consultor

Alina Ramirez

Bridget Wooding

Índice

1. Introducción

1.1 Antecedentes

1.2 Objetivos

2. Limitaciones del diagnóstico

3. Metodología

4. Introducción a la inmigración laboral femenina haitiana en la República Dominicana

4.1 Dimensiones cuantitativas

Datos del perfil socio-demográfico de las mujeres migrantes de Haití

Proceso migratorio y condiciones de inserción laboral

Condiciones de trabajo remunerado

4.2 Dimensiones cualitativas

Comercio

Trabajo doméstico

Agricultura: azúcar, café y banano

5. Marco jurídico y mecanismos legales

5.1 Normativa internacional y Constitución de la República

5.2 Dificultades en la aplicación de la Ley General de Migración y su Reglamento

5.3 Aspectos relevantes del Plan de Regularización para la fuerza laboral femenina migrante de Haití

6. Conclusiones y recomendaciones

Anexos

(i) Glosario

(ii) Bibliografía

(iii) Instrumentos legales que rigen para la mano de obra migrante en RD

(iv) Instrumentos utilizados para conseguir información de fuentes primarias

ESTUDIO DIAGNOSTICO: MIGRACIÓN FEMENINA EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

1. INTRODUCCION

1. 1 ANTECEDENTES

Se calcula que un tres por ciento de la población mundial –cerca de 232 millones de personas – vive fuera de sus países de origen;¹ cerca del cincuenta por ciento son mujeres y muchas de ellas migrantes autónomas. Estos datos, añadidos a la denominada feminización de las migraciones, demuestran que la experiencia migratoria está considerablemente determinada por el factor género.

Se ha comprobado que las mujeres migrantes a lo largo de todo el proceso migratorio con frecuencia son más vulnerables a enfrentar problemas específicos de género como son la discriminación, la explotación, las consecuencias de la segmentación del mercado de trabajo, la responsabilidad de organizar la vida familiar transnacional, entre otros.²

El reconocimiento de estas realidades exige que las políticas, las leyes y la administración de los flujos migratorios tomen en consideración la importancia de la igualdad de género. En lo tocante al marco legal, se hace necesario, además del cumplimiento de la legislación vigente, la revisión, elaboración y adopción de una legislación que atienda las necesidades especiales de las mujeres trabajadoras migrantes, y esto tanto para países emisores como para países receptores de migrantes.

En la República Dominicana, de acuerdo a los resultados de la ENI-2012, se muestra el predominio de la migración haitiana con un total de 458,233 personas que nacieron en Haití, representando el 87.3% de la población de inmigrantes, mientras que 66,399 personas son originarias de otros países. Se destaca que entre el total de los inmigrantes los hombres son mayoría, constituyendo el 64.4% del total, mientras las mujeres conforman el 35.6% restante. De dicha encuesta también se destaca que las desigualdades de género en lo relacionado al tema laboral son muy acentuadas, principalmente entre hombres y mujeres nacidos de Haití. La tasa global de participación de los hombres haitianos es casi dos

¹ http://esa.un.org/unmigration/documents/The_number_of_international_migrants.pdf

² (OSCE) Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (2009). “Guía sobre políticas de migración laboral sensibles al género”. <http://www.osce.org/node/37228> (traducción al español inédita. OIT).

veces mayor que la correspondiente a las mujeres de ese país, así como en lo que respecta a la tasa de ocupación; y la brecha en desempleo abierto es de 18.3%, siendo este tres veces más alto en las mujeres haitianas.

Para conocer más acerca de las dimensiones de género de la migración laboral, la OIM y la OIT han aunado esfuerzos para de manera conjunta apoyar la realización de este estudio, que se enmarca dentro de los proyectos *“Mejorando la Administración de la Migración Laboral en Centroamérica y la República Dominicana (MAML-CA-RD) Fase 2”* (OIM) y *“Políticas de migración laboral sensibles al género”* (OIT).

I.2 OBJETIVOS

Objetivo General: Elaborar un diagnóstico sobre las dimensiones de género de la migración laboral en República Dominicana, con énfasis en la situación de las mujeres trabajadoras migrantes, a fin de contribuir en la definición de propuestas dirigidas a la garantía del ejercicio y protección de sus derechos laborales.

Objetivos específicos:

Analizar, desde el enfoque de género, las características sociales y laborales de los procesos de migración femenina con fines laborales hacia la República Dominicana.

Construyendo sobre la base de la ENI (UNFPA/ONE, 2013), identificar los sectores y ramas de actividad de inserción laboral de las trabajadoras migrantes así como las condiciones de trabajo: salarios, jornada, estabilidad laboral, salud y seguridad en el trabajo, afiliación a la seguridad social, niveles de sindicación y de negociación colectiva.

Analizar el impacto del marco legal y mecanismos legales e institucionales en el ejercicio de los derechos de las trabajadoras migrantes, en el marco de las normas internacionales del trabajo.

2. LIMITACIONES DEL DIAGNOSTICO

Cabe resaltar las limitaciones del estudio en cuanto al tiempo apretado de su duración y los escasos recursos disponibles para hacer trabajo de terreno. Al tener que completar el trabajo hacia fines de 2013, coordinar las entrevistas con actores clave y organizar espacios de encuentro con mujeres trabajadoras migrantes han sido retos. Por ejemplo, no fue posible conseguir entrevistas ni con la Dirección General de Migración ni con el Ministerio de la Mujer, a pesar de nuestros mejores esfuerzos para incluir en la consulta a estas entidades clave para el manejo de la migración femenina al país. También la estacionalidad del trabajo afecta la disponibilidad de encontrar a las mujeres migrantes trabajadoras, como es el caso, por ejemplo, de su participación en labores asociadas con el café en una temporada específica.

Además, los últimos meses del año han sido matizados por la sentencia del Tribunal Constitucional del 23 de septiembre y la visita de secuela de la Comisión Inter-Americana de Derechos Humanos en la primera semana de diciembre, indagando sobre los posibles efectos de desnacionalización para un

número significativo de dominicanos/as de ascendencia haitiana. Tomando en cuenta los límites temporales para asentar las bases para ejecutar la sentencia (tres meses), el quehacer de muchos de los actores implicados en el estudio nuestro ha sido trastornado.

A esta coyuntura, hay que agregar el hecho de que la base de datos de la ENI y los informes conexos más importantes para los fines nuestros no han sido disponibles hasta muy tarde en el año. Por ejemplo, fue apenas el 16 de diciembre que UNFPA lanzó formalmente dos estudios complementarios, a saber: *Inmigración, Género y Mercado de Trabajo en la República Dominicana* de la autoría de Wilfredo Lozano y *El Aporte de los Trabajadores Inmigrantes a la actividad económica en la República Dominicana: una primera aproximación* de los investigadores Jeffrey Lizardo y Carlos Gratereaux Hernández. Al terminar el año, no se habían dado a conocer dos de los estudios complementarios, a saber: *Juventud y población de origen extranjero* ni *Condiciones socio-económicas de la población de origen extranjero y población nativa*.

A la luz de lo anterior, el equipo consultor consensuó con las agencias ejecutoras de este proyecto algunas decisiones ejecutivas, de manera que la meta ajustada se circunscribe a producir un *working paper*, señalando temas y cuestiones donde hay que profundizar. Finalmente, la validación se efectuará mediante la consulta con una muestra selectiva de los actores clave concernidos con la temática.

3. METODOLOGIA

El presente trabajo se plantea como un estudio de tipo **exploratorio-cualitativo**, cuya propuesta metodológica se basa en el estudio de las dimensiones de género de la migración laboral femenina en la República Dominicana, a partir de una muestra no aleatoria por selección experta intencionada.

Se consultaron fuentes de información primaria y secundaria. La consulta a las fuentes primarias se realizó a través de **entrevistas individuales o grupales** a informantes claves (funcionarios de gobierno, organizaciones empresariales y sindicales, sociedad civil, y personas migrantes) y/o la **observación directa**, dentro y fuera del área metropolitana. Finalmente, se pudo entrevistar a nueve actores clave (de los sectores sindical, gubernamental y empresarial), efectuar dos grupos focales con las mismas mujeres migrantes (pequeño comercio y trabajo doméstico remunerado), conseguir cuatro entrevistas individuales a mujeres laborando en el café, y llevar a cabo una entrevista puntual a un funcionario de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Las fuentes secundarias se consultaron mediante la **revisión bibliográfica** de la normativa internacional y nacional en materia de trabajo, literatura existente sobre migración femenina en República Dominicana y la región, así como otros documentos que arrojen elementos de análisis e información especializada sobre el tema de esta consultoría.

Este estudio diagnóstico se inserta en el marco de otras iniciativas de **investigación cuantitativa** que se desarrollan actualmente sobre la inmigración en la República Dominicana, con énfasis en la participación de la población migrante en la fuerza laboral. Dichos estudios incluyen los efectos de los procesos migratorios en la familia y en las mujeres (Maguid 2013), así como la inmigración, género y mercado de

trabajo (Lozano 2013). Aunque la naturaleza de la presente investigación es mayormente cualitativa, se ha generado algunos **cruces de variables cuantitativos** a partir de la ENI.

De allí la pertinencia de profundizar en los aspectos cualitativos del fenómeno de la migración femenina con fines laborales, a fin de contribuir a identificar los factores sociales, culturales y económicos que impactan de manera diferenciada por razones de género, en las condiciones de inserción laboral de esta población.

El aporte de la migración femenina trabajadora cobra especial relevancia, de cara a la formulación de recomendaciones para el desarrollo del plan de acción de las agencias de cooperación internacional como la OIT y OIM, al tiempo de identificar aspectos cruciales a considerar en las políticas públicas y/o programas gubernamentales dirigidos a asegurar derechos laborales a las mujeres trabajadoras migrantes.

Para fines de evitar la duplicidad de esfuerzos se delimitará la población objeto de estudio a las **mujeres migrantes haitianas**, pues los flujos migratorios de dominicanas hacia el extranjero han sido ampliamente documentados (por ej., Grasmuck & Pessar 1991; García y Paiewonsky 2006; Vargas 2010) y el perfil de inmigrantes de otras nacionalidades, como bien señala la Encuesta Nacional de Inmigrantes, presenta características que no entran en las categorías de migración laboral de interés para este estudio, como el nivel de instrucción y nivel de representación dentro del total de mujeres migrantes en el país.

Con base a este criterio y a lo reportado en la ENI sobre la mayor concentración laboral de migrantes haitianas en actividades económicas específicas, se plantea la identificación y **selección de núcleos de trabajadoras inmigrantes haitianas** para profundizar en su estudio. Según los resultados del análisis estadístico del estudio complementario ENI-2013 sobre inmigración y mercado de trabajo, las ramas de actividad económica más significativas para las mujeres haitianas son: agricultura/caza/silvicultura/pesca (13.2%), comercio por mayor y detalle (39.8%), otros servicios incluyendo el trabajo doméstico remunerado (29.5%) y hoteles y restaurantes (8.8%) (Lozano 2013:119). Se han realizado dos grupos focales con mujeres en el trabajo doméstico remunerado y el pequeño comercio respectivamente y cuatro entrevistas con trabajadoras migrantes en el café aunque no ha sido posible agotar este tipo de consulta con todas las diferentes ramas de actividad.

Cabe mencionar algunas delimitaciones del objeto de estudio. Pese a que el trabajo de cuidados y doméstico no remunerado constituye un tipo de trabajo de importante aporte económico y social, éste no es estudiado en este diagnóstico de forma separada como actividad económica que genera riqueza, debido al objetivo propuesto de formulación de propuestas que involucra al Estado o al sector privado en calidad de empleador o garante de los derechos laborales consignados en la legislación nacional, y desafortunadamente, el trabajo doméstico no remunerado aún no es regulado ni protegido por la legislación laboral. La investigación tampoco abarcará el trabajo sexual, ni entrará en detalle sobre el sector informal, a pesar de lo importante que éstos son como fuentes de empleo para las mujeres migrantes.

El trabajo realizado en el sector informal será abordado fundamentalmente a través del análisis de la participación de las mujeres migrantes en actividades de comercio: venta al por mayor, al por menor y mercado binacional.

4. Introducción a la inmigración laboral femenina

Primeramente, este acápite echa una mirada a los datos cuantitativos, apoyándose principalmente en la Encuesta Nacional de Inmigración (ENI) 2012, y sus estudios derivados que más relevancia tienen, a saber: UNFPA (2013). *Familia, Migración y Género. Estudios complementarios*, ENI, 2012. Alicia Mirta Maguid, Santo Domingo, República Dominicana; UNFPA-UE (2013). *Inmigración, Género y Mercado de Trabajo en la República Dominicana*. Estudios complementarios ENI, 2012. Wilfredo Lozano, Santo Domingo, República Dominicana; UNFPA, (2013), *Análisis comparativos de Condiciones socioeconómicas de las poblaciones de inmigrantes, descendientes de inmigrantes y población nativa*. Estudio complementario ENI, 2012. Martin Murphy, Santo Domingo, República Dominicana; Lizardo, Jeffrey y Gratereaux Hernández, Carlos (2013). *El aporte de los Trabajadores inmigrantes a la actividad económica en la República Dominicana: Una primera aproximación*. Estudio complementario a partir de la ENI, 2012. UNFPA-UE. Santo Domingo, República Dominicana.

Por un lado, se hace síntesis de los datos relevantes ya sistematizados y, por otro lado, se agregan informaciones complementarias derivadas directamente de la base de datos de la ENI. Los datos se presentan enfocando tres grandes temas: el perfil socio-demográfico; el proceso migratorio y condiciones de inserción laboral; y, finalmente las condiciones de trabajo remunerado.

4.1 Dimensiones cuantitativas

4.1.1 Datos del perfil socio demográficos de las mujeres migrantes de Haití

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Inmigración (ENI) 2012, la población inmigrante en la República Dominicana representa el 5.4% del total de la población en el país. Los hombres representan el 64.4% y las mujeres el 35.6% de la población inmigrante residente en el país.

El 87.3% de esa población inmigrante es de nacionalidad haitiana, lo que evidencia el importante predominio de la migración de esa nacionalidad dentro de la población migrante establecida en el país.³

La proporcionalidad por sexo de la población migrante de Haití muestra una mayoría masculina: 65.45% versus el 34.6% de mujeres, lo que equivale a un índice de masculinidad de 188.9. La población total de mujeres migrantes de Haití se estimó en la ENI, 2012 en 158,614 y 299, 619 hombres.

Tal distribución en razón del sexo difiere un poco del resto de migrantes de otras nacionalidades en el país: 57.5% hombres y 42.5% mujeres, de otras nacionalidades⁴. Esta diferencia responde lógicamente a las condiciones del proceso migratorio (motivación, recursos, etc.) de unos/as y otros/as, pero también

³ ONE-UNFPA-UE. *Primera Encuesta Nacional de Inmigrantes en la República Dominicana (ENI). 2012*, Santo Domingo República Dominicana

⁴ Idem

depende de las condiciones y posibilidades de inserción laboral que se les presentan a hombres y mujeres migrantes, una vez radicados en el país.

En ese orden, diferentes estudios y encuestas realizadas en el país han ofrecido amplia información sobre el volumen de participación, condiciones y aportes de los hombres migrantes de Haití a la economía nacional, contrario a lo que ha ocurrido en el caso de las mujeres haitianas, de quienes se cuenta con escasa información, la mayoría resultante de estudios e investigaciones de tipo cualitativo más que cuantitativo, o bien que al estar incluidas en los datos generales de “migración haitiana”, se dificulta la identificación de sus condiciones y aportes socio-económicos.

La ENI 2012 representa en ese sentido una fuente importante de datos socio- demográficos de las mujeres migrantes de nacionalidad haitiana en el país, así como de sus condiciones de trabajo y proceso migratorio. A continuación algunos datos que ayudan a perfilar mejor las condiciones de vida y laborales de esta población.

Edad

De manera coincidente con otros estudios, la ENI 2012 reporta una población mayoritariamente joven de mujeres migrantes de nacionalidad haitiana. En los rangos contemplados entre los 15 y los 29 años se concentra casi el 70% de esta población, mientras que en las migrantes de otras nacionalidades se concentra el 54.1% en este mismo rango de edad.

Cuadro 1. Mujeres migrantes haitianas según edad	
Grupo de edad	Porcentaje
De 0-4	1,9
De 5-9	2,6
De 10-14	8,1
De 15-19	21,4
De 20-24	30,4
De 25-29	17,4
De 30-34	7,8
De 35-39	2,4
De 40-44	1,8
De 45-49	1,2
De 50-54	0,6
Más de 55	1,0
Fuente: Elaboración propia a partir de ENI, 2012	

Tasa de fecundidad

Por otra parte, la relación entre número de hijos/as vivos/as por mujer del total de las migrantes de Haití, muestra mayores porcentajes en aquellas con un sólo hijo (19.5%), las que tienen dos hijos/as

(17.7%), seguido de quienes tienen tres hijos/as (13%). La mayor concentración de mujeres con un sólo hijo/a podría responder al predominio de mujeres jóvenes en la población migrante de Haití.

Al comparar los porcentajes de mujeres por número de hijos/as vivos/as del total de las mujeres haitianas encuestadas contra los presentados para las mujeres migrantes de otras nacionalidades y las dominicanas, se verifica que dichos porcentajes son en general más altos en las migrantes de Haití (excepto cuando se trata de un solo hijo/a). En la categoría *sin hijos/as* esta relación se revierte, ya que las mujeres dominicanas y migrantes de otras nacionalidades presentan un significativo mayor porcentaje en esta condición, en comparación a las migrantes de nacionalidad haitiana. Estos datos concuerdan con la tasa de fecundidad (2,98) estimada en Haití en el 2012⁵, y con el perfil socio demográfico que distintos estudios han aportado sobre esta población migrante en la República Dominicana.

Cuadro 2. Porcentaje de mujeres según lugar de nacimiento y número de hijos/as vivos/as			
Hijos/as vivos/as	Haitiana	Dominicana	Otra nacionalidad
0	1,9	0,3	0,9
1	19,5	13,5	20,1
2	17,7	11,4	12,9
3	13,0	11,2	11,0
4	7,8	5,6	3,4
5	4,9	4,7	0,2
6	3,5	2,6	0,0
7	1,3	2,1	0,3
8 y más, hasta 13	1,8	2,3	0,2
Sin hijos/as	28,7	46,5	47,5
Fuente: Elaboración propia a partir de ENI, 2012			

Estado conyugal o marital

Del total de mujeres migrantes haitianas el 56.3% reporta estar unidas o casadas y sólo el 26.3% solteras. Mientras en el caso de los hombres el 41.4% reporta estar soltero. De hecho son las mujeres de Haití las que presentan el más alto porcentaje de personas casadas o unidas, del total de poblaciones de migrantes en el país.⁶

⁵ <http://www.indexmundi.com/g/g.aspx?v=31&c=dr&l=es>

⁶ UNFPA (2013). *Familia, Migración y Género. Estudios complementarios*, ENI, 2012. Alicia Mirta Maguid, Santo Domingo, República Dominicana.

	Mujeres	Hombres
Casado/a	5.8	7.1
Unido/a	50.5	34.3
Soltero/a	43.7	58.4
Fuente: ENI, 2012		

Cabe destacar que del total de mujeres migrantes de nacionalidad haitiana que están casadas o unidas el 93.6% convive con su pareja, entre los varones ese porcentaje desciende al 70.7%.⁷

Jefatura de hogar

De acuerdo a la ENI 2012, los hogares de migrantes de Haití con jefatura femenina representan el 16.9% y el restante 83.1% son de jefatura masculina. Cabe apuntar que la jefatura femenina se concentra en las edades entre 25 a 34 años, con el 42.3% del total de esos hogares.

Por su parte, el Estudio *Familia, Migración y Género* (2013) señala que el 68% de los hogares de migrantes haitianos con jefatura femenina se caracterizan por la presencia de un núcleo y disminuye los que están integrados por una sola persona (unipersonales), los extendidos o compuestos y los no familiares. El 58.5% de los hogares con jefatura femenina tiene hijos/as menores de 15 años.⁸

Como se observa en el cuadro 4, las mujeres migrantes haitianas que son jefas de hogar presentan mayores desventajas respecto a los hombres. El 65% se define como económicamente activas, y de ellas el 24% se reportan como desocupada, mientras sus compatriotas varones jefes de hogar sólo registran un 6.9% de desempleo.

	Mujer	Hombre
Edad		
15-24	18.8	19.8
25-34	42.3	45.3
35-44	22.2	19.9
45 y más	16.7	14.7
Nivel educativo		
Nunca asistió	26.3	22.9
Hasta primario completo	35.8	47.9
Secundaria completa o incompleto	25.2	23.3
Universitario o posgrado	10.4	4.1

⁷ ONE-UNFPA-UE (2012). Primera Encuesta Nacional de Inmigrantes en República Dominicana (ENI, 2012). Santo Domingo, República Dominicana

⁸ UNFPA (2013). *Familia, Migración y Género. Estudios complementarios*, ENI, 2012. Ídem

Ignorado		1.8
Participación en el mercado laboral		
% Económicamente activos/as	65.8	93.2
% Ocupados/as	49.8	86.8
% Desocupados/as - PEA	24.2	6.9
Fuente: Maguid, Alicia M. (2013).		

Con similar información el referido estudio presenta las características socio-demográficas de las mujeres jefes/a de hogar migrantes haitianas y de las de otras nacionalidades. Destaca en esta información el mayor porcentaje de jefas de hogar de nacionalidad haitiana ocupadas laboralmente, en comparación a las jefas de hogar de otras nacionalidades, pese a que estas últimas presentan mayor porcentaje de nivel educativo medio y superior, así como documentación migratoria en regla. Esto sugiere que esa población de mujeres migrantes tiene menos necesidad de recibir remuneración, es probable que una parte de ellas reciban remesas o rentas que les permiten subsistir en el país. El 43.5% de estas mujeres con más de 45 años posiblemente están jubiladas en sus países de origen y reciben pensiones periódicamente, lo cual concuerda con el dato de la ENI que indica que el 67.4% de los hogares con jefatura de personas migrantes procedentes de países distintos de Haití, reciben remesas del exterior.

Características	Mujeres nacidas en Haití	Mujeres nacidas en otros países
Edad		
15-24 años	18.8	54.0*
25-34 años	42.3	
35 a 44 años	22.2	
45 y más	16.7	43.5
Ignorado	0	2.5
Nivel educativo		
Nunca asistió	26.3	5.5*
Primaria completo	35.8	
Medio completo o incompleto	25.2	41.4
Universitario o posgrado	10.4	51.1
Participación en el mercado de trabajo		
% económicamente activa	65.8	39.2

% ocupadas	49.8	38.4
% desocupadas	24.2	2.0
Situación documentaria		
Con pasaporte de su país o cédula de residente de la República Dominicana	5.6	40.2
*Nota: se agruparon algunas categorías para las nacidas en otros países, para fines de garantizar la representatividad estadística. Fuente: Maguid, Alicia M. (2013).		

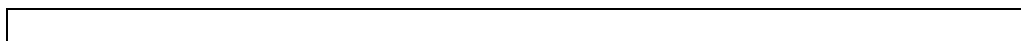
Por otra parte, el análisis de estos datos muestra que aunque las características referidas a edad, nivel de escolaridad y situación documentaria es similar entre la población general de mujeres migrantes haitianas y el grupo específico de migrantes jefas de hogar de esta misma nacionalidad, la diferencia se marca en la participación en el mercado de trabajo, ya que este último sub grupo presenta mayor porcentaje de ocupadas, como se podrá verificar más adelante cuando se aborde la participación laboral de las migrantes haitianas en general. Si bien esta información no significa necesariamente que los hogares con jefatura femenina tienen condiciones de mayor precariedad económica que las de jefatura masculino, lo cierto es que los hallazgos de estudios e investigaciones en esta materia indican que la calidad de vida de las mujeres jefas de hogar es menor que la de quienes cuentan con un compañero o pareja. En este caso en concreto, los datos sobre las condiciones de inserción laboral y de trabajo remunerado de las mujeres migrantes haitianas sugieren que las migrantes jefas de hogar tienen condiciones de vida más precarias que las que no lo son.

Educación

En correspondencia con la caracterización de la migración haitiana y sus históricas condiciones de inserción laboral en la República Dominicana, el nivel educativo mostrado en la ENI 2012 revela el mayor índice de analfabetismo y más bajo nivel de escolaridad del total de la población migrante en el país y también respecto a la población nacional.

El 22.3 % de la población de 5 años y más nacida en Haití expresó no saber leer ni escribir, mientras en el grupo de nacidos en otros países ese porcentaje es de apenas 0.9%. El 47.8 de las personas migrantes de origen haitiano solo completó el nivel primario, en la población migrante de otras nacionalidades ese porcentaje es de 19.1%. En el nivel de educación secundaria, los/as migrantes de Haití reportan un 21.6% y sólo un 5.9% con estudios universitarios, en cambio en esos mismos niveles de educación el grupo de migrantes de otras nacionalidades muestra 28.8% y 46.9%, respectivamente.

Los niveles de exclusión que enfrenta la población migrante de Haití, así como sus descendientes nacidos en República Dominicana explican que los indicadores sobre nivel de educación entre estas dos poblaciones se encuentren mucho más cerca, en especial en las categorías de nivel secundario y universitario.



Nivel de escolaridad	Migrantes de Haití	Descendientes de migrantes haitianos/as
Sin escolaridad	22.3	10.3
Primario	47.8	59.5
Secundario	21.6	18.2
Universitario	5.9	5.8
Fuente: Elaboración propia a partir de ENI, 2012		

La condición de pertenencia al género femenino es un factor de exclusión que pareciera no tener muchas repercusiones en el nivel de escolaridad de las niñas haitianas respecto a sus compatriotas varones: las mujeres haitianas presentan un 28.9% de analfabetismo versus el 27.9 de los hombres⁹. De igual manera en el nivel primario y secundario las diferencias son mínimas. No obstante, en el nivel de educación superior esa brecha sí se amplía, muestra de ello son los datos proporcionados por UTESA, - universidad con mayor cantidad de estudiantes haitianos en el país- cuyos registros del 2012 reportan 728 estudiantes migrantes haitianos/as graduados/as, de los cuales 451, es decir, el 61.96%, eran hombres y los restantes 277, el 38.04% mujeres. En esa misma perspectiva, en octubre del 2011, la Universidad ISA registró un total de 247 graduados de nacionalidad haitiana, 203 hombres, que representó el 82.5% y 44 mujeres, es decir, el 17.8 % del total de graduados/as.¹⁰

En este punto cabe comentar lo señalado en el estudio *Inmigración, Mercado de Trabajo y Género*, (2013), en donde se señala el nivel de escolaridad como un factor de exclusión que dificulta a los/as migrantes de nacionalidad haitiana un cambio ocupacional ascendente, situación que no afecta igual a los/as migrantes de otras nacionalidades, pues cuando éstos/as tienen un nivel de educación secundaria logran mayor movilidad laboral que los inmigrantes haitianos/as, más aún cuando tienen estudios superiores: el 42% del total de migrantes procedentes de otros países presentan estudios universitarios.

En esa perspectiva, y dada la discriminación de género, no es extraño que el bajo nivel de escolaridad constituya un mayor obstáculo para la población femenina. No obstante, la misma fuente indica que esa tendencia se revierte cuando las mujeres logran culminar sus estudios universitarios. Las mujeres con educación superior logran, en un 42%, ascender a posiciones profesionales, versus un 12.5 % de los hombres en iguales condiciones¹¹. El referido estudio señala que esto puede obedecer, entre otros factores, al punto de partida desde donde se mide ese ascenso de las mujeres, es decir, el ocupar posiciones más precarias que los hombres antes de alcanzar nivel superior de educación puede sugerir un mayor ascenso. Esta es un planteamiento que tiene mucho sentido y al mismo tiempo sería interesante analizar el tipo de posiciones a las que acceden las mujeres con estudios superiores, ya que si son profesiones feminizadas se disminuyen las posibilidades de competir con los hombres por las

⁹ ENI, 2012. Ídem

¹⁰ CEFASA, 2012. *Condición y aportes de la mano de obra de origen haitiano a la economía dominicana*. Santiago de los Caballeros, República Dominicana.

¹¹ UNFPA-UE (2013). *Inmigración, Género y Mercado de Trabajo en la República Dominicana*. Estudio complementarios ENI, 2013. Santo Domingo, República Dominicana

posiciones más altas, por lo tanto en lugar de sugerir una ventaja podría ser más bien una expresión de la segregación horizontal que enfrentan las mujeres. En todo caso, llama la atención este dato que debe ser investigado con más profundidad, a fin de contar con evidencia sobre factores que pueden estar influyendo favorablemente en la mayor movilidad laboral de las mujeres, en este caso migrantes.

Nivel educativo	Ambos sexos	Población masculina	Población femenina
Ninguno	22.7%	22.1%	23.8%
Inicial o pre-escolar	0.2%	0.2%	0.1%
Básico o primario	45.7%	47.2%	42.8%
Medio o secundario	23.1%	22.8%	23.8%
Superior o universitario	6.2%	5.6%	7.6%
Post universitario	0.1%	0.1%	0.2%
No sabe	0.5%	0.6%	0.4%
Sin información	1.0%	1.1%	0.9%
Fuente: Murphy, M. (2013)			

Salud

Conocer la situación de salud de las mujeres migrantes de Haití, a través de los indicadores pertinentes, resulta muy difícil debido a que los datos estadísticos del sistema de salud no ha generado esta información, más allá de la atención que reciben las mujeres haitianas durante el embarazo, parto y puerperio, indicando que este tipo de servicios de salud son los más demandados y utilizados por esa población femenina. Lo más reciente en este tema lo presenta también la ENI 2012, la cual indagó si en los últimos 12 meses anteriores a la encuesta la persona entrevistada estuvo enferma o sufrió algún accidente, así como el establecimiento en el cual recibió atención médica.

Al desagregar por género los datos obtenidos en la ENI, se observa que el 62,2% de las mujeres expresó haber estado bien de salud en el período de referencia, mientras en los hombres ese porcentaje fue del 70.8%. Esa diferencia se refleja también en la pregunta si estuvieron enfermos/as o habían sufrido algún accidente durante los 12 meses anteriores a la encuesta: el 36.7% de las mujeres encuestadas y el 28.2% de los hombres, respondieron afirmativamente.¹²

De la población femenina que estuvo enferma o sufrió algún accidente en los 12 meses anteriores a la encuesta, el 70.2 % asistió a un establecimiento de salud pública (hospital, consultorio o clínica rural) y el 15.7% a una clínica privada. Dichas proporciones se invierten cuando se trata de las migrantes de

¹² ENI, 2012. Ídem

otras nacionalidades, quienes reportan que acudieron a centros de salud pública en un 20.5%, y a una clínica privada en el 70.4% del total de las entrevistadas.

Tomando en cuenta los precarios servicios de salud que ofrece el sector público, estos datos son un reflejo de las disparidades entre la situación económica de las migrantes de nacionalidad haitiana y las del resto de mujeres migrantes radicadas en el país. La situación de pobreza de una gran proporción de mujeres migrantes haitianas se evidencia también en el porcentaje (7,7) que duplica el porcentaje de las mujeres dominicanas y triplica el reportado por las migrantes de otras nacionalidades, que sintiéndose enfermas no asistieron a ningún centro de salud.

Cuadro 8. Distribución de mujeres según nacionalidad y lugar de asistencia médica (en porcentajes)			
Lugar	Haitiana	Dominicana	Otra nacionalidad
No asistió a ningún lugar	7,6	3,8	2,2
Clínica rural de Salud Pública	7,7	6,2	2,2
Consultorio de Salud Pública	7,2	7,9	3,2
Centro de Salud del IDSS	1,7	3,7	0,6
Hospital, Dispensario Militar	0,1	0,0	0,9
Clínica privada	15,8	18,8	70,4
Clínica, Dispensario de Iglesia	0,3	0,7	1,9
Consultorio Médico particular	0,2	0,8	0,0
Hospital de Salud Pública	55,3	54,5	15,1
Otro	0,5	0,6	1,5
Sin información	3,7	2,8	2,0
Total	100	100	100
Fuente: Elaboración propia a partir de ENI 2012			

La mayor asistencia a un establecimiento de salud por parte de las migrantes de nacionalidades distintas a la haitiana se explica también por el acceso de éstas a seguros médicos privados, contrario a las migrantes haitianas que se ven obligadas a acudir a los servicios de salud pública, o bien a pagar en efectivo por la atención en centros médicos privados.

Cuadro 9. Distribución de población femenina según nacionalidad y forma de pago de asistencia médica (en porcentajes)			
Forma de pago	Haitiana	Dominicana	Otra nacionalidad
Seguro médico	2,8	15,5	43,8
Efectivo	44,3	31,9	28,7
Prestaron dinero o pagó otra persona	0,8	0,4	3,3
Gratuito	46,5	47,8	19,1
Otra forma	0,1	0,2	1,0
Sin información	5,5	4,1	4,2
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de ENI 2012

La brecha de desigualdad entre estas poblaciones migrantes (incluidos sus descendientes) con relación al acceso a seguros médicos privados es indicativa de las condiciones económicas diametralmente distintas entre ellas. Vale destacar que de todas esas poblaciones, las mujeres migrantes de nacionalidad haitiana son las que menos posibilidades tienen de pagar un seguro de salud privado, debido a sus menores ingresos, sumado a mayores obstáculos para desempeñarse en el mercado formal de trabajo.

Seguro de salud				
	Inmigrantes de Haití	De otros países	Descendientes de inmigrantes	
			De Haití	De otros países
Ambos géneros	7.48%	46.10%	13.26%	55.99%
Hombres	8.73%	42.12%	13.25%	53.95%
Mujeres	5.12%	48.49%	13.55%	57.81%

Fuente: Murphy, M. (2013)

4.1.2 Proceso migratorio y condiciones de inserción laboral

De acuerdo a los datos e la ENI 2012, el mayor flujo migratorio hacia la República Dominicana tuvo lugar en un período reciente: el 36.6% llegó entre el 2010 y el 2012 (en la fecha de realización de la encuesta), el 23.6% entre el 2006 y el 2009, el 18.5% entre el 2000 y el 2005, y el 17.3% antes del año 2000.¹³

La mayoría de esa migración (75.9%) se realizó con fines laborales y el 22.8% de ese total ha migrados dos o más veces, es decir que la mayoría reporta haber realizado una única migración.

Sin duda, el terremoto ocurrido en Haití en enero del 2010 influyó en el incremento de la inmigración haitiana en el período 2010 - 2012 (el 36% de la migración de ese país ingresó en ese período). Esa catástrofe natural causó más de 200,000 muertos y más de 1,5 millones de personas damnificadas¹⁴. El hambre y las enfermedades han afectado fuertemente a la población del país más pobre de América Latina.

¹³ ONE-UNFPA-UE. ENI 2012. Ídem

¹⁴ *Haití sigue sumido en la pobreza tres años después del terremoto que mató a más de 300.000 personas.*

Disponible en: http://www.teinteresa.es/espana/HAITI-CUMPLEN-TERREMOTO-MATO-HAITIANOS_0_845915504.html

Eso explica que para esta población y la migración en general el motivo principal para venir a la República Dominicana fue la búsqueda de trabajo (45.2%), mejores condiciones de vida (25.7%), estar con familiares (10.3%), y estudiar (7.5%).¹⁵

Las características del fenómeno migratorio hacia la República Dominicana no ha sido ajeno a las mujeres haitianas, quienes también registran un mayor flujo migratorio en el período 2010-2012 (al momento de realización de la encuesta).

Cuadro 11. Porcentaje de mujeres migrantes de Haití y año en que viajó a Rep. Dom.	
Período*	Porcentaje
Entre 2010-2012	39.6%
Entre 2006-2009	26.6%
Entre 2000-2005	17.8%
Antes de 2000	15.1%
No sabe	0.8
Sin información	1.1
* Nota: Estos porcentajes obedecen a la población que reportó una única migración Fuente: ENI, 2012	

Según los datos de la ENI, 2012, el 29.5% de las migrantes procedentes de Haití tenían un año viviendo en la República Dominicana (al momento de la encuesta) y en una proporción muy similar (29.7%) las que tenían de 2 a 4 años. El restante 42% de las migrantes de esa nacionalidad reportan tener más de cinco años de residir en el país, lo que confirma lo reciente del incremento del flujo migratorio de esa población.

Respecto a la cantidad de ocasiones en que han entrado al país, la ENI 2012 reporta que la gran mayoría de mujeres migrantes de Haití han entrado una sola vez: el 81%. En el caso de los hombres ese porcentaje es también elevado: el 74%, aunque ellos reportan una proporción un poco más elevada de quienes llevó a cabo tres o más migraciones: 58.2% (hombres) y 54.4% (mujeres).

Un dato importante dentro en la caracterización del proceso migratorio de las mujeres haitianas es la edad de llegada a República Dominicana (Cuadro 12), pues al relacionarlo con la información acerca de si viajó sola o en compañía de familiares, esposo o amigos/as (cuadro 13), todo pareciera indicar que una significativa proporción de esta población emigró dejando a su pareja e hijos e hijas en su país¹⁶, o bien que emigró muy joven, antes de establecer una relación de pareja, o en compañía de sus padres, hermanos/as, otros familiares o amigos/as. En este último caso la mayoría de esas mujeres estableció una relación de pareja durante su permanencia en la República Dominicana, tal como se evidencia al

¹⁵ ENI, 2012

¹⁶ De acuerdo al estudio "Familia, Migración y Género". UNFPA (2013), un tercio de las mujeres migrantes de nacionalidad haitiana tienen a sus hijos/as menores de edad en su país de origen.

analizar el estado conyugal de las mujeres migrantes de Haití (cuadro 13). A esto se suma que el 96% aproximadamente de esta población femenina migrante informa que convive con su pareja en el mismo hogar.¹⁷

Edad al llegar	Mujeres	Hombres
0-9	5.4	3.2
10 – 19	25.1	31.4
20-29	41.9	42.2
30-39	12.2	12.1
40-59	5.1	4.2
60 y más	0.7	0.3
Ignorado	9.7	6.5

Fuente: Maguid, Alica M. 2013.

El proceso migratorio de los hombres se muestra más autónomo. La edad de llegada de los migrantes hombres a República Dominicana se presenta en mayores porcentajes en edades más avanzadas en comparación con las mujeres, y además presentan experiencias de migración sin acompañantes, en mayor proporción que las mujeres.

Personas que le acompañaron	Mujeres	Hombres
Solo/sola	26.9%	39.7%
Con cónyuge, sin hijos/as <i>(con o sin otros familiares/amigos)</i>	12.4%	2.3%
Con cónyuge y todos sus hijos/as <i>(con o sin otros familiares/amigos)</i>	2.5%	0.9%
Con cónyuge y parte de sus hijos/as <i>(con o sin otros familiares/amigos)</i>	0.6%	0.1%
Con todos sus hijos/as sin cónyuge <i>(con o sin otros familiares/amigos)</i>	3.4%	0.2%
Con parte de sus hijos/as sin cónyuge <i>(con o sin otros familiares/amigos)</i>	1.6%	0.2%
Únicamente con padres o hermanos/as <i>(con o sin otros familiares, parientes o amigos)</i>	19.4%	13.6%
Únicamente con otros parientes (que no son ni padres ni hermanos) o amigos	31.9%	41.7%
Ignorado	1.4%	1.4%

Fuente: Maguid Alicia, M. (2013)

¹⁷ “Familia, Migración y Género. UNFPA (2013). Ídem

Estos datos coinciden con lo ya señalado sobre el impacto del terremoto del 2010 en Haití en el incremento del flujo migratorio de nacionales de ese país. Las mujeres de Haití se han visto obligadas más que nunca a buscar todas las estrategias posibles para enfrentar la situación de extrema pobreza que afecta a la gran mayoría de sus hogares, de los cuales el 42% figuran ellas como jefas de hogar.¹⁸

De allí que el 32.7% del total de las migrantes de Haití encuestadas en la ENI, 2012, reportó como motivo de su viaje la búsqueda de mejores condiciones de vida, y el 27.7% en pro de una oportunidad de empleo. En tercer lugar figura como motivación de su migración el reunirse con sus familiares (17.8%) y en cuarto lugar: la oportunidad de estudiar (10.6%). Acorde con la situación económica compartida con sus compatriotas hombres, éstos reportan la búsqueda de un empleo en el 59.7% del total, mientras el motivo de la reunificación familiar representa sólo el 4.3%, diferencia que indica el mayor peso que tiene en las mujeres de Haití la reunificación familiar en la decisión de emigrar de su país.

Documentación

Contar con los documentos de identificación del país de origen, así como de regularización del estatus migratorio en el país de residencia es un requisito muy importante para acceder a servicios y oportunidades de todo tipo, incluidas las oportunidades de empleo. Pero obtener esta documentación es un tanto complicado, en especial para las personas nacionales haitianas, quienes tienen que lidiar de entrada con la obtención de cédula de identidad y/o pasaporte en su país y luego superar las múltiples dificultades que se le presentan en República Dominicana para lograr documentos que acrediten un estatus migratorio regular. El empleo es uno de los derechos restringidos para la población migrante haitiana debido a la falta de documentación.

No obstante, cabe destacar que según los datos de la ENI, 2012, el 91.7% de las mujeres migrantes haitianas poseen acta de nacimiento, aunque sólo el 36.3% de ellas tiene pasaporte, documento indispensable para regularizar su estatus migratorio en el país. De ese 36,3% sólo el 3.5% tiene cédula de residencia, las razones de ese mínimo porcentaje de migrantes haitianas (en similar situación que sus compatriotas masculinos, quienes registran un 4.6% con este documento) se han analizado por múltiples autores/as y más allá de algunos enfoque diferentes, existe coincidencia al apuntar que los costos de los trámites es una de los principales obstáculos para obtener la cédula de residencia. En el 2013 esos costos ascendían aproximadamente a \$820 dólares¹⁹ (RD\$35,000), muy por encima de las posibilidades de la mayoría de trabajadores haitianos y más aún de las mujeres de esa nacionalidad, considerando sus inferiores ingresos respecto a los hombres.

¹⁸ Mayor inequidad de género es el saldo en Haití. Sheelagh Kathy Mangones, titular de ONU Mujeres en Haití,(Entrevista). CIMAC/ Las noticias ya.(2011). Disponible en: <http://www.awid.org/es/Las-Noticias-y-Analisis/Analisis-especial-Crisis-en-Haiti/Consecuencias-del-Terremoto/Mayor-inequidad-de-genero-es-el-saldo-del-terremoto-en-Haiti>

¹⁹ Dato presentado en: UNFPA, (2013), Análisis comparativos de Condiciones socioeconómicas de las poblaciones de inmigrantes, descendientes de inmigrantes y población nativa. Estudio complementario ENI, 2012.

De igual manera, algunos de los requisitos establecidos para obtener la visa de trabajador temporero, visa de negocios con fines laborales, residencia temporal o residencia permanente, resultan grandes trabas para una gran proporción de mujeres migrantes de Haití. Tal es el caso de la carta de garantía de un ciudadano o residente permanente, la fianza de garantía de seguros para gastos médicos y de repatriación, en particular cuando el empleador/a es un hogar que contrata los servicios domésticos de una migrante de Haití, cuyo salario es de RD\$2,500 mensuales.

Participación en mercado de trabajo

Población Inactiva

El Cuadro 14 muestra la baja participación de las inmigrantes haitianas en el mercado laboral, a diferencia de los hombres de esa misma nacionalidad quienes se insertan laboralmente en actividades económicas que tienen una permanente demanda de mano de obra en el país; esas actividades son la agricultura y construcción, principalmente.

Por el contrario, las actividades económicas en las que participan las mujeres no presentan una demanda especial de mano de obra de inmigrantes de Haití, tal como veremos más adelante. Por otra parte, destaca en los datos estadísticos recogidos en la ENI, 2012, el alto porcentaje de mujeres haitianas en la categoría “inactivas”, lo que sugiere que la mitad de esa población en edad de trabajar (aproximadamente 74,969 mujeres) no ingresa al mercado de trabajo y tampoco tiene intención de hacerlo. La interrogante que surge de inmediato es: ¿por qué estas mujeres no tienen interés en obtener ingresos económicos?, considerando que la mayoría vive en situación de pobre o extrema pobreza.

La respuesta a esta pregunta está asociada a la condición de pertenencia al género femenino y a la asignación histórica del trabajo reproductivo a las mujeres. Las mujeres registradas como “inactivas” son las que se dedican al trabajo de cuidados y tareas domésticas en sus hogares, trabajo no remunerado, generalmente realizado durante largas jornadas y por demás indispensable para la reproducción de la fuerza de trabajo.

Indicadores	Mujeres	Hombres
Población en edad de trabajar	92%	95.6%
Tasa de ocupación	35.9%	80.9%
Tasa de desocupación abierta	26.6%	8.2%
Tasa de inactividad	50.8%	11.8%
Fuente: ENI, 2012		

Habida cuenta la desvalorización socio-económica del trabajo doméstico que realizan mayoritariamente las mujeres (dentro o fuera de sus hogares) no es extraño que se califique como “inactiva” a esta población dentro de las estadísticas laborales. Bajo esta categoría se ubica el 50% del total de las

mujeres haitianas en edad de trabajar, lo que habla de una significativa migración femenina de esta nacionalidad que se dedica en este país a cuidar a los integrantes de sus familias y a realizar las labores domésticas, con lo cual se colocan en mayor desventaja para el acceso y ejercicio de sus derechos más elementales, como: educación, seguridad social, vivienda, etc. A la falta de ingresos propios se suma las mayores dificultades para obtener la regularización de su estatus migratorio, condiciones que una vez en un sentido de causa-efecto, las ubica en mayor riesgo de vulneración de sus derechos.

La Constitución de la República Dominicana, aprobada en el 2010, establece por primera vez en una norma constitucional, que “el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social”²⁰, y en consecuencia manda que se incorpore este trabajo en la formulación y ejecución de las políticas públicas. Sin embargo, aún éste es un punto pendiente de cumplimiento por parte del Estado. En tanto el trabajo del hogar no sea reconocido social y económicamente en la República Dominicana a través de políticas específicas con estos fines, las mujeres, quienes en su mayoría realizan estas labores (dominicanas y migrantes), quedan al margen de muchos de sus derechos humanos.

El cuadro 15 muestra que a realización de las labores domésticas de sus hogares y el cuidado de sus hijos e hijas menores de edad es la razón por la cual no busca trabajo más frecuentemente señalada por las migrantes haitianas, en segundo lugar mencionan estar estudiando aunque con una diferencia entre una y otra razón de aproximadamente 20 puntos porcentuales. Esas mismas razones son las expresadas también por las migrantes de otras nacionalidades y por las dominicanas, sin embargo para estos dos segmentos poblacionales el orden de mayor frecuencia se invierte: primero *estar estudiando* y en segundo lugar *se dedica a quehaceres del hogar*.

Una de las razones mencionadas por las mujeres haitianas con mayor frecuencia es *otras*. Al observar la gran gama de posibilidades que ofrecía la encuesta como posibles razones, conduce a sugerir que en el caso de esta población la falta de documentos podría estar incluida en esta categoría.

Cuadro 15. Porcentaje de mujeres según lugar de nacimiento y razón para no buscar trabajo			
Razón	Haitiana	Dominicana	Otra nacionalidad
He buscado trabajo y no encuentro	10,9	4,4	1,0
Otras personas buscan trabajo por mi	0,7	0,0	0,3
Esperando aviso de solicitud	0,1	0,6	1,3
Permanentemente incapacitada	1,5	3,0	3,5
Temporalmente incapacitada	3,7	2,3	2,3
Estoy estudiando	19,9	44,6	38,7
Me dedico a quehaceres del hogar	39,3	31,8	16,9
Rentista	0,3	0,1	2,2

²⁰ Artículo 55, inciso 11 de la Constitución de la República Dominicana

No tengo suficiente educación o experiencia	2,1	0,6	0,0
Creo que no iba a encontrar	2,8	1,5	0,0
Esperando la próxima temporada agrícola	0,1	0,1	0,0
No quise	5,9	3,5	10,2
Pensionado o jubilado	0,2	2,2	11,7
Otras	12,4	5,3	11,9
Sin información	0,2	0,1	0,0
Total	100,0	100,0	100,0
Fuente: Elaboración propia a partir de ENI 2012			

Llama la atención la alta proporción de migrantes que aduce estar estudiando como la principal razón de no buscar empleo, cuando en el orden de las motivaciones para emigrar la oportunidad de estudiar figura en cuarto lugar con un porcentaje de 10.6%. Este dato podría sugerir que aunque originalmente el motivo principal de las mujeres para emigrar está asociado a la búsqueda de mejores condiciones de vida a través de la obtención de un empleo, cuando llegan al país se enfrentan muchas dificultades, de distinta naturaleza (entre ellas las vinculadas a su condición de género que las hace responsables del trabajo de cuidados y labores domésticas de sus hogares), que les impiden la consecución de su objetivo. Otro dato que apuntaría en esa dirección es el que al ser preguntadas en la ENI, 2012, sobre la actividad a que se dedicaban antes de emigrar de su país, el 41.2% reportó que estaba trabajando o buscando trabajo, el 29.3% estaba estudiando, y sólo el 24.6% se dedicaba a tareas del hogar, en contraste con el 50% que reporta esa misma condición laboral, una vez radicada en la República Dominicana²¹.

Desempleo

La brecha entre hombres y mujeres según nivel de desempleo es otra manifestación de la discriminación que enfrentan las migrantes haitianas por su condición de género. Semejante a la brecha que existe entre los/as nacionales dominicanos/as, la brecha en desempleo abierto es 2.5 veces más alto en las mujeres haitianas: 22.6% en mujeres, y 8.2 en hombres (cuadro 14). Esta relación se mantiene también en la población de hombres y mujeres hijos/as de inmigrantes haitianos/as: 24.4% en mujeres y 10.3 en hombres.

Los altos porcentajes de desempleo en mujeres migrantes de Haití se explica por las dificultades de inserción laboral que se han señalado, como el nivel de escolaridad, la edad, experiencia previa y demanda de mano de obra en actividades económicas y categorías ocupacionales.

De la observación y análisis comparativo del tiempo que tienen buscando un trabajo remunerado las migrantes haitianas, las nacionales y las migrantes de otras nacionalidades, se colige fácilmente las condiciones de ventaja de estas últimas. Mientras el 100% de las migrantes de otras nacionalidades reportan menos de uno a seis meses en búsqueda de un trabajo remunerado, para las haitianas ese

²¹ ONE-UNFPA-UE (2013). ENI, 2012. Idem

porcentaje baja a menos de la mitad. El 1% de esta población femenina dice no encontrar trabajo, factor de tipo estructural que afecta menos a las dominicanas y menos aún a las migrantes de nacionalidad distinta a la haitiana. Desde luego estas ventajas y desventajas son relativas, pues dependen de diferentes variables, como del tiempo en que llegaron al país y la fecha de realización de la encuesta, la edad de estos grupos poblacionales, entre otros factores.

Cuadro. 16. Porcentaje de mujeres según lugar de nacimiento y tiempo de búsqueda de trabajo			
Tiempo	Haitiana	Dominicana	Otra nacionalidad
Menos de 1 mes	17,5	40,4	0,0
De 1 mes a 6 meses	48,9	23,2	100,0
6 meses a menos de un año	16,5	5,8	0,0
Un año o más	17,0	30,7	0,0
Total	100,0	100,0	100,0
Fuente: Elaboración propia a partir de ENI, 2012			

El informe de la ENI, 2012 señala que el ser mujer no es una condición que las migrantes identifican como una dificultad para no encontrar trabajo, percepción que también estará condicionada por la búsqueda de trabajo en un restringido menú de opciones y en el marco de un mercado laboral segregado en razón del género.

Cabe mencionar que el acceso a estancias infantiles para el cuidado de los hijos/as menores de seis años, en tanto se cumple con una jornada de trabajo remunerando, es un servicio muy restringido aún para las dominicanas, en consecuencia muy probablemente esté totalmente vedado para la gran mayoría de las migrantes de Haití.

Cuadro 16. Porcentaje de mujeres según lugar de nacimiento y razón para no buscar trabajo			
Razón	Haitiana	Dominicana	Otra nacionalidad
He buscado trabajo y no encuentro	10,9	4,4	1,0
Otras personas buscan trabajo por mi	0,7	0,0	0,3
Esperando aviso de solicitud	0,1	0,6	1,3
Permanentemente incapacitada	1,5	3,0	3,5
Temporalmente incapacitada	3,7	2,3	2,3
Estoy estudiando	19,9	44,6	38,7
Me dedico a quehaceres del hogar	39,3	31,8	16,9
Rentista	0,3	0,1	2,2

No tengo suficiente educación o experiencia	2,1	0,6	0,0
Creo que no iba a encontrar	2,8	1,5	0,0
Esperando la próxima temporada agrícola	0,1	0,1	0,0
No quise	5,9	3,5	10,2
Pensionado o jubilado	0,2	2,2	11,7
Otras	12,4	5,3	11,9
Sin información	0,2	0,1	0,0
Total	100,0	100,0	100,0
Fuente: Elaboración propia a partir de ENI, 2012			

4.1.3 Condiciones de trabajo remunerado

Rama de Actividad y categoría ocupacional

La clasificación de esta fuerza laboral femenina por rama de actividad revela la mayor concentración en comercio al por mayor y detalle, otros servicios, agricultura, y hoteles y restaurantes. Si bien esta clasificación responde a criterios estadísticos y económicos de aceptación generalizada para toda la población usados por las instituciones públicas encargadas a nivel nacional, es claro que la misma no se adapta a las características de la participación laboral de las mujeres. Partiendo del conocimiento que se tiene sobre las actividades en donde participan mayoritariamente las mujeres (migrantes y nativas) resultaría tal vez más efectivo desglosar algunas de esas actividades como “otros servicios”, la que aglutina el 29.5% del total de la fuerza laboral femenina migrante de nacionalidad haitiana.

Rama de actividad	Porcentaje
<i>Actividades primarias</i>	13.2
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	13.2
Explotación de minas y canteras	-
<i>Actividades secundarias</i>	4.1
Industria manufactureras	2.2
Electricidad, gas y agua	0
Construcción	1.9
<i>Actividades terciarias</i>	79.6
Comercio al por mayor y detalle	39.8
Hoteles y restaurantes	8.8
Transporte y almacenamientos	0.7
Finanzas	0.7
Administración pública y defensa	0.1
Otros servicios	29.5

S/I	3.1
Total	100
Fuente: Lozano, W. (2013)	

Tal como se ha apuntado en distintos estudios desde hace aproximadamente una década, la ENI, 2012 confirma que las mujeres trabajadoras migrantes de Haití se concentran en las actividades terciarias (79.6%), específicamente en el comercio al detalle. Más recientemente se ha evidenciado la participación de las migrantes haitianas en servicio doméstico y otras actividades como la agricultura y hoteles y restaurantes. Por esa razón es importante analizar esta participación de la fuerza laboral por categorías ocupacionales y estructura ocupacional.

migrantes de nacionalidad haitiana por categoría ocupacional	
Categoría ocupacional	Porcentaje
Asalariadas	42.0
Cuenta propia	41.0
Empleadoras	3.5
Trabajadora familiar no remunerada	3.3
Servicio doméstico	7.2
S/I	3.0
Total	100%
Total absoluto	52,937
Fuente: Lozano, W. (2013)	

Resulta interesante el porcentaje de trabajadoras migrantes haitianas que se ubican en la categoría de *asalariadas* (42%), pues como se apuntó líneas arriba lo esperable es la mayor proporción de esa fuerza laboral se concentrara en la categoría *cuenta propia*. Este dato supone que la mano de obra asalariada se ubica en las actividades de agricultura, manufactura, hoteles y restaurantes, construcción, y una parte de “otros servicios”, sin embargo, probablemente en la actividad “cuenta propia” aglutina también a trabajadoras asalariadas.

Ocupación	estructura ocupacional de fuerza de trabajo femenina migrante de Haití según nivel educativo			
	Sin escolaridad	Primaria	Secundaria	Universitaria
Directoras y gerentes	-	0.5	-	-
Profesionales	-	0.1	0.8	42.4
Técnicas	-	-	1.6	1.0
Personal administrativo	-	0.1	2.1	21.6
Trabajadoras servicios y vendedoras	40.3	36.2	37.4	19.9
Agricultores y trabajadoras calificadas	9.6	3.4	0.5	-

Oficiales, operarias y artesanas	0.7	3.1	2.6	-
Operadoras instalaciones y máquinas	-	0.7	-	-
Ocupaciones elementales	46.6	52.8	52.9	12.8
No sabe/sin información	2.8	3.0	2.1	2.2
Total	100	100	100	100
Fuente: Lozano, W. (2013)				

La estructura ocupacional según nivel educativo confirma que la mano de obra femenina inmigrante de Haití se caracteriza por ser poco calificada, con escaso nivel de escolaridad, que se desempeña en ocupaciones que demandan trabajadores/as precisamente con ese perfil laboral, como trabajadoras de servicios y vendedoras y ocupaciones elementales.²²

Modalidad de contrato

Acorde con los datos observados sobre las ramas de actividad en que se desempeñan las trabajadoras migrantes haitianas, el tipo de contrato que regula la relación laboral del total de trabajadoras que laboran en condiciones de dependencia es el contrato fijo o indefinido, seguido del contrato ocasional o temporal y por ajuste, en tercer lugar. El análisis de la información hasta aquí presentada indica que esta población trabajadora cuando es contratada lo es por tiempo indefinido: empresas agrícolas (banano), hoteles y restaurantes, industria manufacturera, microempresas, y una parte de “otros servicios”. Mientras los contratos temporales probablemente se establecen durante la realización de obras de construcción o recolección de la producción durante la temporada de cosecha (café) y, por ajuste en actividades como la preparación de alimentos, limpieza de casas o empresas, etc.

Cuadro 20. Porcentaje de mujeres según lugar de nacimiento y tipo de contrato de trabajo			
Tipo de contrato	Haitiana	Dominicana	Otra nacionalidad
Fijo	66,3	82,0	84,1
Ocasional, temporal	25,7	13,1	6,2
Por ajuste	3,2	0,9	0,0
Otro tipo	0,6	0,6	3,6
Sin información	4,2	3,5	6,0
Fuente: Elaboración propia a partir de ENI,2012			

²² De acuerdo a la **Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)** de la [Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT), se ubican dentro de las labores catalogadas como ocupaciones elementales las siguientes: limpiadores y asistentes, peones agropecuarios, pesqueros y forestales, ayudantes de preparación de alimentos, vendedores ambulantes de servicios y afines, entre otras de este tipo,

Vale señalar que la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido o fijo no resulta directamente proporcional a la cantidad de trabajadoras migrantes de Haití afiliadas a la seguridad social, ya que las dificultades para la regularización de su estatus migratorio - a través de un permiso de trabajo-, impide que estas trabajadoras puedan acceder a todos los derechos laborales que les corresponden.

Periodicidad de pago

En ese mismo orden, los datos de la ENI, 2012, sobre la periodicidad del pago concuerdan con la proporción de mujeres trabajadoras que reportan la vigencia de un contrato de trabajo por tiempo fijo, aproximadamente el 40% del total de migrantes que reciben un pago a cambio de su trabajo, perciben dicha remuneración quincenal y mensualmente. Este dato sugiere condiciones de mayor precariedad laboral para las trabajadoras migrantes de Haití, en comparación con las que presentan las migrantes de otras nacionalidades y las dominicanas, quienes reciben sus pagos o remuneraciones de manera quincenal y mensual en porcentajes más altos, especialmente las migrantes de otras nacionalidades distintas a la haitiana. Dicha presunción se fortalece al analizar el tipo de empleo y la periodicidad del pago: del total de trabajadoras haitianas que reciben remuneración diario el 75% trabaja como cuentapropista, mientras del 100% de quienes reciben la remuneración quincenal y mensualmente se desempeñan mayoritariamente como obreras o empleada asalariadas.

Cuadro 21. Porcentaje de mujeres según nacionalidad y periodicidad de pago			
Periodicidad	Haitiana	Dominicana	Otra nacionalidad
Diario	33,9	13,7	10,7
Semanal	14,7	16,2	7,5
Quincenal	22,0	32,0	20,3
Mensual	19,9	27,3	43,9
No recibe pago	4,6	7,8	10,8
Sin información	4,9	3,0	6,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Lozano, W. (2013)

Cuadro 22. Porcentaje de mujeres haitianas según tipo de ocupación y periodicidad de pago					
Tipo de empleo	Diario	Semanal	Quincenal	Mensual	No recibe pago
Obrero o empleado asalariadas	15,3	41,8	75,6	73,2	9,3
Cuentapropista, para su negocio	75,3	52,1	13,7	7,6	29,6
Empleador o patrón	7,7	1,1	1,3	2,0	3,7
Trabajador familiar o no	0,7	0,0	0,0	0,0	54,1

familiar					
Servicio doméstico	1,0	3,9	8,9	17,2	2,0
Sin información	0,0	1,1	0,5	0,0	1,2
Fuente: Elaboración propia a partir de ENI, 2012					

Jornada de trabajo

La duración de las jornadas de trabajo (días de trabajo a la semana) es en términos generales similar para las mujeres trabajadoras encuestadas en la ENI, 2012, al margen de su nacionalidad. En el caso de la población objeto del presente trabajo, el mayor porcentaje se observa en el rango de seis días de trabajo, seguido de las que trabajan los siete días de la semana. Entre estos dos rangos se agrupa cerca del 70% del total de esta población trabajadora. En tanto para las migrantes de otras nacionalidades y dominicanas la mayor frecuencia se observa en los parámetros de cinco y seis días a la semana.

Cuadro 23. Porcentaje de mujeres según lugar de nacimiento y días de trabajo a la semana			
Días de trabajo	Haitiana	Dominicana	Otra nacionalidad
1	2,4	1,9	0,0
2	5,2	3,8	0,4
3	6,8	4,5	1,9
4	3,1	7,0	1,8
5	10,9	25,0	32,3
6	44,6	37,5	31,4
7	23,9	17,0	25,6
Sin información	3,1	3,2	6,4
Fuente: Elaboración propia a partir de ENI, 2012			

Cuadro 24. Porcentaje de mujeres migrantes haitianas según horas trabajadas al día	
Horas de trabajo	Porcentaje
Menos de 6 horas	20.0
De 6 a 8 horas	48.7
De 9 horas y más	31.3
Fuente: Lozano, W. (2013)	

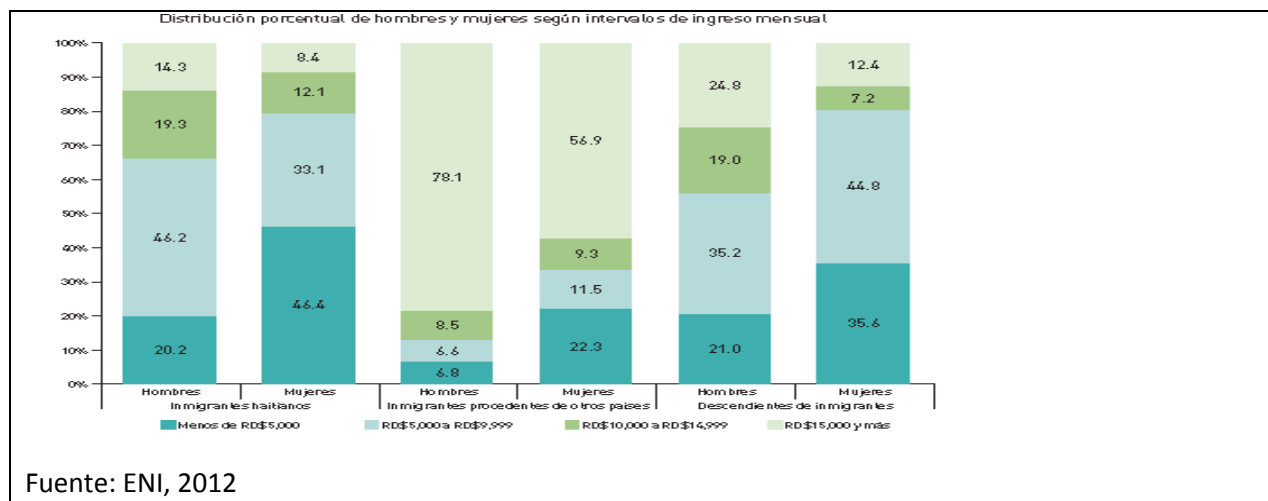
Tal como se observa en el cuadro 24 la mayoría de las trabajadoras migrantes haitianas reportan jornadas de trabajo dentro de los parámetros establecidos por la ley como jornada ordinaria. No obstante, un significativo 31.3 % reporta trabajar más de 9 horas, situación que coincide por ejemplo

con la información generada en distintos estudios sobre las migrantes y dominicanas en trabajo doméstico.

Ingresos y salarios

El análisis de ingresos y salarios de la población migrante en la República Dominicana hablan de desigualdades en razón de la nacionalidad, el género, zona de residencia y tipo de ocupaciones. En ese panorama de desigualdad, las mujeres migrantes de Haití se ubican al final de la escala. Según los datos del estudio complementario “Inmigración, género y mercado de trabajo” basado en la ENI, 2012, el ingreso promedio mensual que reciben los inmigrantes haitianos es de RD\$10,721, en tanto que sus compatriotas mujeres reciben RD\$8,106. Esta brecha por género se mantiene en las otras poblaciones estudiadas en la ENI, 2012, aunque el monto de sus ingresos es notoriamente superior: el ingreso mensual promedio de los trabajadores de otras nacionalidades es de RD\$42,585, las mujeres reciben RD\$ 33,244.

Cuadro 25. Distribución porcentual de hombres y mujeres según intervalos de ingreso mensual



En efecto, las desigualdades de género que se traducen en discriminación hacia las mujeres juegan también un rol importante en esas diferencias salariales entre hombres y mujeres. Las labores tradicionalmente desempeñadas por mujeres resultan menos valoradas en términos sociales y económicos que las desempeñadas mayoritariamente por hombres. Y cuando en las mismas condiciones se realizan las mismas actividades laborales, las mujeres reciben por regla general, menos ingresos que los hombres.

La segregación horizontal y vertical que enfrentan las mujeres en el campo laboral se evidencia en los ingresos diferenciados que reciben hombres y mujeres en función del tipo de trabajos que realizan. Los hombres inmigrantes haitianos, por ejemplo que trabajan como jornaleros en la agricultura ganan un

promedio de RD\$6,404.0 mensuales, mientras las mujeres que laboran en esa misma rama de actividad realizando las labores asignadas a las mujeres devengan salarios de RD\$4,157 mensuales. Esa diferencia es una constante en todos los grupos de ocupaciones; a excepción de una ligera diferencia que se observa a favor de las mujeres cuando se trata del ingreso promedio de las profesionales.

Ocupación	Mujeres	Hombres
Directores/as y gerentes	31,388	51,927
Profesionales	17,399	15,688
Técnicos/as	13,934	21,004
Administrativos	10,894	14,512
Trab. Servicios y vendedores/as	10,125	17,847
Agricultores/as	4,157	6,404
Oficiales, operarios/as y artesanos/as	8,283	13,867
Operadores maquinarias	11,848	13,291
Ocupaciones elementales	5,970	7,755

Fuente: Lozano, W. (2013)

Los montos de los ingresos promedio mensuales que reciben hombres y mujeres de nacionalidad haitiana se ubican por debajo de lo establecido por el gobierno dominicano como la línea de pobreza, es decir, el ingreso mínimo que requiere una familia (4.86 miembros) para adquirir una canasta mínima de consumo para satisfacer sus necesidades esenciales. De acuerdo a ese criterio oficial, en enero del 2013 se considera que una familia está en extrema pobreza cuando tiene un ingreso inferior a RD\$9,700 mensuales y es pobre cuando percibe un ingreso inferior a RD\$18,927 mensuales.²³ Al aplicar esos criterios a los ingresos que reciben las mujeres haitianas, aún sumando los posibles ingresos de su pareja u otros miembros del hogar, es evidente que al menos el 80% de ellas viven en condiciones de pobreza (cuadro 27).

Género	Menos de RD\$5,000	RD\$5,000 a RD\$9,999	RD\$10,000 a RD\$14,999	RD\$15,000 a RD\$19,000	RD\$20,000 a RD\$29,999	RD\$30,000 y más
Mujeres	46.4	33.1	12.1	1.3	3.5	3.5
Hombres	20.2	46.2	19.3	7.3	4.4	2.6

²³ Miguel Ceara- Hatton (2013). Entrevista al periódico Hoy. Disponible: <http://hoy.com.do/la-pobreza-en-las-provincias/>

Fuente: Elaboración propia a partir de ENI, 2012

Prestaciones laborales y seguridad social

En materia de derechos laborales vinculados a pago de prestaciones laborales como vacaciones, horas extras o doble sueldo destaca el bajo nivel de acceso que presenta la población migrante de Haití, hombres y mujeres, muy por debajo de lo que tiene la población migrante de otras nacionalidades (cuadro 28). En estas tres prestaciones laborales se reflejan las profundas condiciones de desventaja y discriminación en que laboran las personas migrantes de Haití y las mujeres en mayor grado en virtud de su condición de género. Aunque la ENI, 2012 no recoge datos sobre la existencia o acceso a otras prestaciones laborales como el pago de preaviso y cesantía, es sabido que los y las inmigrantes de Haití no tienen en general acceso a estos derechos, considerando el tipo de actividades laborales y condiciones en que trabajan.

En correspondencia con esas precarias condiciones de trabajo, las mujeres migrantes de Haití presentan niveles mínimos de acceso a seguros de salud laboral y sistema de pensiones, a diferencia de sus congéneres de otras nacionalidades.

El análisis somero de estos escasos datos aporta una clara idea de lo alejado que tienen las mujeres migrantes haitianas el ejercicio y goce de derechos humanos tan elementales como el derecho a la salud y retribución mínima en caso de accidentes de trabajo, enfermedad laboral, invalidez, vejez o sobrevivencia.

Prestaciones laborales y género	Mujeres	Hombres
Inmigrantes procedentes de Haití		
Vacaciones pagadas	16.0	11.3
Horas extras	10.5	11.4
Doble sueldo	25.8	24.7
Inmigrantes procedentes de otros países		
Vacaciones pagadas	49.2	59.1
Horas extras	44.1	41.1
Doble sueldo	53.0	66.6
Fuente: Lozano, W. (2013)		

Prestaciones de seguridad laboral y salud	Mujeres migrantes de Haití	Mujeres migrantes de otras nacionalidades
Días pagados por enfermedad	12.2	48.9
Seguro de salud	6.3	60.8
Seguro de vida	3.5	48.9
Seguro por riesgo laboral	4.1	49.5
Plan de pensiones AFP	4.6	54.6
Acceso a otros beneficios	0.8	11.4
Fuente: Elaboración propia a partir de ENI, 2012		

Trabajo en sector informal

Este panorama de niveles tan bajos de acceso a derechos laborales a través entre otros mecanismos, de la afiliación y cobertura de seguros de salud, riesgo laboral y sistema de pensiones a las mujeres trabajadoras que proceden de Haití, se agudiza aún más en la población de mujeres trabajadoras en el sector informal. De acuerdo al Banco Central de la República Dominicana, el sector informal *“comprende a todos los ocupados asalariados que laboran en establecimientos de menos de cinco empleados, además de los trabajadores por cuenta propia y patronos que pertenezcan a los siguientes grupos ocupacionales: agricultores y ganaderos, operadores y conductores, artesanos y operarios, comerciantes y vendedores y trabajadores no calificados. En adición, se incluye el servicio doméstico y los trabajadores no remunerados”*. Por el contrario, el sector formal *“comprende a todos los ocupados asalariados que laboran en establecimientos con 5 o más empleados, además los trabajadores por cuenta propia y patronos que pertenezcan a los siguientes grupos ocupacionales: profesionales e intelectuales, gerentes y administradores, y profesionales y técnicos, independientemente del tamaño del establecimiento donde labora”*.

Estas definiciones, basadas en los criterios de la OIT, combina un conjunto de factores referidos al tamaño de la unidad productiva o empresa, nivel de productividad y condiciones de protección laboral de sus trabajadores y trabajadoras.

La ENI, 2012, muestra el alto porcentaje de mujeres migrantes de Haití que trabajan en el sector informal, el porcentaje más alto dentro de todas las poblaciones de trabajadores/as migrantes, y también de las personas descendientes hijos/as de inmigrantes de otros países y de Haití (cuadro 30).

La participación en el sector informal no implica necesariamente malas o precarias condiciones de trabajo, ya que unidades de producción pueden operar al margen de las normas tributarias y pese a ello cumplir con las normas laborales hacia sus trabajadores y trabajadoras. No obstante, las empresas o unidades de producción en las que laboran las mujeres migrantes de Haití son pequeñas (el 50% unipersonales), generalmente actividades de pequeño comercio y servicios, que no generan las utilidades suficientes para garantizar ingresos y condiciones de trabajo decente para esta población trabajadora. En algunos casos, la explotación laboral, basada en la discriminación contra la población migrante haitiana, es el principal factor que explica las precarias condiciones de trabajo de las migrantes de esta nacionalidad.

Género	Sector informal	Sector formal
Mujeres	78.2	21.8
Hombres	59.4	40.6

Fuente: Lozano, (2013)

Cuadro 31. Porcentaje de mujeres según nacionalidad y cantidad de personas que laboran en su lugar de trabajo			
Cantidad	Haitiana	Dominicana	Otra nacionalidad
1 persona	50,7	42,3	8,4
De 2 a 4 personas	20,4	18,9	17,8
De 5 a 10 personas	6,9	8,1	24,8
De 11 a 19 personas	2,3	5,6	6,1
De 20 a 50 personas	3,8	6,0	11,8
Más de 50 personas	6,1	10,1	23,5
No sabe	2,8	2,4	6,1
Sin información	7,0	6,6	1,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de ENI 2012

Aporte económico de las trabajadoras migrantes de Haití

Lizardo y Gratereaux (2013) utilizan dos metodologías alternativas para estimar el aporte de la población migrante en general, y el de migrante haitiana en particular, a la actividad económica por rama de actividad. El primer método es a partir de la productividad media del trabajo por rama y de la participación de la población migrante en el total de ocupados/as en cada rama. Este método asume que la productividad media es uniforme entre ocupados/as nacionales y ocupados/as migrantes. El segundo método es a partir de las remuneraciones medias por rama y por origen de los/as ocupados/as. Este método asume que las remuneraciones son una aproximación razonable al aporte del trabajo a la actividad.

Estas dos metodologías dieron como resultado que la población migrante haitiana aportó entre el 13.1% y el 17.7% del valor agregado en agricultura y ganadería; en hoteles, bares y restaurantes aportó entre el 3.1% y el 3.7% del valor agregado; en el comercio entre 5.4% y 5.9%, y en otros servicios entre 1.4% y 3.3%.

Assumiendo que la productividad media entre hombres haitianos y mujeres haitianas es similar por ramas de actividad, y que las remuneraciones medias en cada rama son también similares, el aporte de las mujeres haitianas migrantes sería proporcional a su participación en la población migrante haitiana total ocupada en la actividad.

Sobre la base de estos supuestos, el aporte de las mujeres migrantes haitianas al valor agregado de actividades seleccionadas sería como sigue. En agricultura y ganadería sería de RD\$ 2,254 millones o el

1.73% del valor agregado del sector y RD\$ 3,059 millones o 2.34% del valor agregado sectorial; en hoteles, bares y restaurantes, el aporte sería entre RD\$ 564 millones o 0.27% y RD\$ 664 millones o 0.33%; en el comercio, el aporte sería entre RD\$ 4,550 millones o 2.15% y RD\$ 4,897 millones o 2.3% de valor agregado; y en otros servicios el aporte sería entre RD\$ 2,417 millones o 0.5% y RD\$ 4,903 millones o 1% del valor agregado de la actividad.

Rama de Actividad	Aporte de la población migrante haitiana (% del valor agregado de la actividad, rango)		Aporte de las mujeres migrantes haitianas (% del valor agregado de la actividad, rango)		Aporte de las mujeres migrantes haitianas (millones de RD\$, rango)	
	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Agricultura	13.1%	17.7%	1.73%	2.34%	2,254	3,059
Hoteles/restaurantes	3.1%	3.7%	0.27%	0.33%	564	664
Comercio	5.4%	5.9%	2.15%	2.30%	4,550	4,897
Otros servicios	1.4%	3.3%	0.5%	1.0%	2,417	4,903

Fuente: Elaboración propia a partir de Lizardo y Grateraux (2013), y ENI, 2012

Como se aprecia en el cuadro 32, el aporte de las migrantes de Haití al valor agregado en las cuatro actividades económicas en donde tienen mayor participación puede estimarse entre RD\$9,785 y RD\$13,523 millones en un año. A esta cifra debe agregarse el aporte que realizan en sus hogares, a través del trabajo de cuidados y doméstico. Pese a que este aporte no está estimado, es indiscutible lo imprescindible de su realización para la reproducción de la fuerza de trabajo y debería por tanto contabilizarse dentro del valor agregado que producen los hombres con parejas o mujeres en sus familias

4.2 Dimensiones cualitativas

En segundo lugar, este acápite resume algunas dimensiones cualitativas en la escasa literatura sobre el tema, apoyándose sobre todo en documentación interna de la OIT a que el equipo consultor ha podido acceder, notablemente Petrozziello, Allison J. (2013). *Regulando la migración laboral hacia la República Dominicana: Análisis del Reglamento de Aplicación de la Ley de Migración No. 285-04 desde una perspectiva de género y de derechos*. OIT, Documento inédito. Santo Domingo, República.

La categoría de trabajadora migrante haitiana está integrada por una diversidad de grupos, perfiles y experiencias colectivas (Oné Respe 2007), incluyendo trabajos tan diversos como las jornaleras en la industria bananera en la línea noroeste, recogedoras de café en las cordilleras, vendedoras de comida y de ropa usada en los mercados urbanos y fronterizos, y trabajadoras domésticas en las casas de familias dominicanas.

En las últimas décadas, como ya señalamos, se ha constatado una feminización de la migración haitiana. La misma consiste no solo en un aumento numérico de mujeres migrantes sino también ha cambiado la calidad en la que migran: cada vez más emprenden el viaje como proveedoras económicas para sus familias transnacionales en lugar de dependientes familiares, aunque sigue el motivo también de reunificación familiar. Según explica Colette Lespinasse, antigua coordinadora del Grupo de Apoyo a los Repatriados y Refugiados (GARR) en Haití:

Al principio, la migración de las mujeres hacia la República Dominicana, era para reunirse con su familia, ya que hace 20 ó 30 años eran los hombres los que migraban al país vecino para trabajar como picadores de caña de azúcar. A veces migraban mujeres pero la mayor parte acompañaba a un hombre. Hoy en día, además de la reunificación familiar, observamos que cada vez más las migrantes haitianas entran directamente al mercado de trabajo dominicano sin estar acompañadas de los hombres ni en búsqueda de su compañero (Duvillier 2006).²⁴

Es importante mencionar que la crisis campesina en Haití afectaba particularmente a las mujeres (Riveros 2014: 29), y que muchas de ellas eran abandonadas por sus parejas que emigraban a otros países. Esto causó que algunas emigraran hacia la República Dominicana como una alternativa para apoyar económicamente a sus familias en Haití.

Existen algunas investigaciones sobre las vivencias de las mujeres migrantes haitianas (Oné Respe 2007; Magloire & Daza 2005; Scudú 2009; Wooding & Sangro 2011; Petrozziello & Wooding 2011), pero por lo general hay muy poca información sistemática sobre su inserción laboral, dado que sólo recientemente se ha empezado a considerar a la migrante haitiana en tanto trabajadora.

Uno de los trabajos pioneros en ese sentido es el de Jansen y Millán (1991) titulado *Género, Trabajo y Etnia en los Bateyes Dominicanos*. Las autoras señalan que en los estudios clásicos sobre los bateyes las mujeres habían sido ignoradas en su rol de trabajadora y/o generadora de ingresos o valor para el hogar. Según estas fuentes, la mayoría de las mujeres estarían en desempleo permanente: “Las mujeres, aunque prestan servicios domésticos y de reproducción, representan gastos y no ingresos para la familia” (Moya Pons et al 1986). Otros autores enfocan la presencia de mujeres e hijos en los bateyes en términos estrictamente biológicos, afirmando que, aunque el trabajo de la caña es masculino, el sistema capitalista “no puede impedir el proceso natural de apareamiento y producción de la descendencia” (Báez Evertz 1986).

Los hallazgos de Jansen y Millán contradicen radicalmente esa visión de la mujer del batey²⁵: “Sus niveles de actividad económica, sus antecedentes laborales, la medida en que ella ha ido desarrollando nuevas estrategias de generación de ingresos en circunstancias cambiantes, su contribución relativa de

²⁴ La revista de INSTRAW en que aparece esta entrevista marca un hito en que intenta por primera vez en el país levanta una bibliografía sobre la mujer migrante que llega y que sale de la República Dominicana, una llamada “Guía de recursos”.

²⁵ La “mujer del batey” incluye varias agrupaciones étnicas (haitiana, dominicana, domínico-haitiana), aunque un porcentaje importante en su muestra nació en Haití.

los gastos familiares – cada dato nos remite a la importancia de su rol económico, a su posición preeminente en la estructura familiar” (1991:149). Señalan que la mayoría de sus actividades productivas caen dentro del mercado informal y se caracterizan por ser una “extensión” del trabajo doméstico: hacer una comida para vender, atender un colmado, lavar y planchar ropa por paga, venta ambulante de sus propios productos y servicio doméstico en casas privadas. Encontraron, además, muy poca inserción laboral en las actividades de la zafra u otros trabajos agrícolas.

A partir de los años 90, a raíz del declive en la industria azucarera y la consecuente privatización de los ingenios estatales (Lozano 1998), se produce un cambio cualitativo en la migración laboral haitiana en República Dominicana. La reducción en demanda de mano de obra para el corte de caña provocó un éxodo de los bateyes, ya que muchas personas – hombres y mujeres, migrantes y sus descendientes – se vieron obligadas a buscar trabajo en pueblos periféricos a los bateyes y otras zonas y ciudades del país (Riveros 2014:28). Paralelamente, van cambiando los nuevos flujos migratorios, produciendo lo que se ha denominado la “nueva inmigración haitiana” (Silié, Segura y Dore Cabral 2002). La misma se caracteriza por una diversificación en la tipología de inmigrantes (procedentes de zonas urbanas, más jóvenes, más mujeres, nivel de escolaridad levemente mayor), y una dispersión geográfica en todo el país, con concentraciones importantes en las principales ciudades de República Dominicana. También se diversifican los sectores de inserción laboral, aunque sigue siendo segmentada por el género: los hombres encuentran trabajo en construcción, obras públicas, otros tipos de trabajo agrícola, y en menor grado, el comercio, mientras las mujeres se dedican mayormente al trabajo doméstico remunerado, comercio y servicios variados.

En el 2005, las organizaciones GARR y MUDHA comisionaron una investigación (Magloire y Daza 2005) sobre las mujeres haitianas implicadas en la migración en tres zonas geográficas (bateyera, agrícola, urbana). En este estudio, se detectaron diferencias importantes en la inserción laboral de acuerdo a la zona geográfica: en la zona urbana, las haitianas se dedicaban mayormente al comercio seguido por el trabajo doméstico; en la zona agrícola, la mayoría laboraba en el mismo trabajo agrícola, seguido por el trabajo doméstico y el comercio; mientras que en los bateyes, casi la mitad hacían trabajo doméstico, seguido por comercio, “chiripeo” y trabajo agrícola. Si bien el antropólogo Martínez (1995) había abierto un nuevo campo de investigación sobre la inmigración haitiana para llevar a cabo trabajo de terreno en las aéreas de donde provienen las personas migrantes desde Haití además de sus específicos lugares de destino en República Dominicana, no fue hasta el estudio solicitado por GARR y MUDHA que se dirigió la atención a la mujer migrante desde esta perspectiva. La novedad de esta última investigación es que toma en cuenta no solamente los efectos para las mujeres que migran sino a la vez para las mujeres que se quedan, y, eventualmente, para las que regresan al país emisor.

El jurista e investigador social Eddy Tejeda describe la diversificación de las tareas realizadas por las mujeres haitianas así: “...hay mujeres que llegan también por su propia cuenta o en grupos. Ejemplos de esta última categoría son mujeres que han sido traídas para trabajar en el servicio doméstico. Trabajan también en las zonas francas, los resorts turísticos, trabajo de limpieza y cocina y ventas de artículos y alimentos cocidos en calles y barrios. Son diferentes a las dominicanas que hacen el comercio en la medida en que los/as comerciantes haitianos/as venden ropa nueva y una gama más amplia de bienes

(zapatos, perfume etc.)” (en Lozano y Wooding 2008: 306). Por otra parte, señala Tejeda, “en las zonas francas del Este hay entre 15% y 20% de mano de obra inmigrante, sobre todo mujeres jóvenes con destrezas en la costura. Probablemente la cifra es más baja en las zonas francas del Cibao (donde se encuentra la mayoría de las empresas), por el fuerte sentimiento contra los inmigrantes en esa región” (ibid).

Aunque se observan importantes niveles de actividad económica en la población migrante femenina, persisten varias desigualdades estructurales que limitan su desempeño laboral. En primer lugar, persiste la segmentación del mercado laboral por género, tal como reconocen Silié et al (2002:103):

Existe una diferenciación entre los trabajos de los hombres y las mujeres, predominando en cada sexo las actividades que tradicionalmente les son asignadas por la sociedad: los hombres en los llamados trabajos “duros,” y las mujeres en las actividades domésticas o relacionadas con la casa, como cocinar y lavar; además de la venta de comidas o bebidas en centros de trabajo o vendedoras ambulantes.

A pesar de la importancia de estos nichos laborales como soporte invisible a la economía formal, es difícil contar con estadísticas confiables por la misma ‘invisibilidad’ de las condiciones en que se realiza, además del poco valor social asignado a los trabajos tradicionalmente realizados por mujeres.

Lo que sí tienen en común casi todas las actividades laborales que desarrollan las trabajadoras migrantes haitianas es el grado de informalidad que les caracteriza. Son sectores muy poco regulados, caracterizados por condiciones que distan del trabajo decente, siendo dos de los más importantes el trabajo doméstico y el pequeño comercio. Aunque los hombres migrantes también se ven en la necesidad de laborar en la economía informal, sus experiencias pueden diferir, a causa de la misma discriminación de género, tal como señalan Jansen y Millan (1991:24-25):

De la misma manera que la mujer es discriminada en el acceso a los empleos del sector formal, los prejuicios y las trabas institucionales la relegan a los trabajos peor remunerados del sector informal. Si bien es cierto que hombres y mujeres comparten muchos de los problemas que presenta la informalidad (como son la escasez de capital, la falta de conocimientos y de adiestramiento, las dificultades para obtener transporte, para organizarse, etc.), no es menos cierto que la condición de subordinación de las mujeres les da a ellas menos posibilidades de superar estas dificultades.

5. Discusión de resultados por sector, en comparación con literatura sectorial identificada

5.1 Comercio

Las trabajadoras migrantes haitianas más “visibles” son las comerciantes, debido a su presencia física en las calles de las zonas urbanas y mercados fronterizos. El comercio es una actividad de larga data para las mujeres haitianas, quienes desde el siglo XIX se desplazaban a varios pueblos fronterizos, llegando hasta la ciudad de Santiago de los Caballeros, donde vendían bienes agrícolas y algunas manufacturas (PNUD 2010:99).

En su tesis doctoral, antropóloga Jennifer Schoaff (2009) explora la movilidad y estrategias de contención de las comerciantes haitianas en la línea noroeste de la República Dominicana, con énfasis en las “pepeceras” (vendedoras de ropa de paca) en el corredor Cabo Haitiano – Ouanaminthe/Dajabón – Santiago de los Caballeros. Prestando atención a las similitudes con las prácticas comerciales de esclavas y mujeres libres que surgieron en la economía de plantaciones durante la época colonial, plantea Schoaff que el trabajo contemporáneo de las mujeres en los mercados “tiene un precedente socio-histórico en la medida en que buscaban maneras creativas de maniobrar dadas las limitaciones en el acceso a alternativas dentro de la economía política dominante” (2009:37, traducción nuestra).

Hoy día, según la *Encuesta Nacional de Inmigrantes*, el 39.8% de las mujeres migrantes haitianas labora en el comercio ya sea por mayor o detalle. En los mercados fronterizos, también se destaca la cantidad de mujeres de nacionalidad haitiana que se dedica al comercio minorista (CEI-RD e ISPRI 2011), que según algunos analistas se ha estimado en un 90% de los comerciantes haitianos (Murray 2010: 7).

La economía informal en la República Dominicana es de crucial importancia para la economía nacional. Esa realidad contradice la visión de la economía nacional promovida por el Estado: de una economía en auge, gozando del crecimiento económico asociado con la adopción de políticas económicas neoliberales (Gregory 2007; Safa 2002). La economía a base del comercio informal tiene una incidencia marcada en el mercado laboral dominicano y, al mismo tiempo, constituye una fuente importante de empleo para los sectores más vulnerables de la población. Además, las migrantes haitianas juegan un papel estratégico en sus barrios y comunidades, normalmente de etnicidad mixta, poniendo a la venta bienes y recursos (ropa, productos de higiene, cosméticos, trastes, etc.) a precios asequibles para los sectores populares.

En los mercados en las zonas urbanas así como en las ferias (como se denominan popularmente los mercados en la frontera) de la región fronteriza, la informalidad económica constituye una modalidad de producción y generación de recursos que incluye tanto a dominicanos como a migrantes haitianas/os. La participación de las migrantes haitianas en el comercio informal no es un fenómeno aislado, sino que forma parte de un sistema económico de dimensiones macro en donde interactúan clientes, ayuntamientos, tiendas surtidoras, mayoristas, prestamistas, transportistas. Las vendedoras migrantes compran sus productos de mayoristas dominicanos, haitianos y chinos, toman dinero prestado de prestamistas dominicanos, y venden sus productos a familias dominicanas.

Los mercados fronterizos – comúnmente llamados mercados binacionales a pesar de que se celebran enteramente dentro del territorio dominicano – desempeñan un importante papel en materia de generación de empleos (CEI-RD e ISPRI 2011), dinamizando una zona caracterizada por sus altos niveles de pobreza (Dilla 2010). Un elemento que destaca el censo de vendedores, realizado por el Centro de Exportación e Inversión de República Dominicana, es la cantidad de mujeres y personas de nacionalidad haitiana que se dedican al comercio minorista. Hay roles de género bien marcados en cuanto a la participación de hombres y mujeres en la actividad comercial de estos mercados. En el caso del mercado de Comendador, Elías Piña, según el Informe Provincial de Desarrollo (PNUD 2010: 107):

“Las mujeres, especialmente haitianas, tienden a dominar el comercio minorista. Las mujeres dominicanas se especializan en la provisión de servicios de alojamiento, y alimentos y bebidas. Por su parte, los hombres dominicanos, especialmente de Las Matas de Farfán y San Juan de la Maguana, dominan el comercio al por mayor, y los servicios de transporte y almacenamiento mientras los hombres haitianos participan especialmente en el transporte de productos agrícolas”.

¿Quiénes son las que participan en esta actividad? Las trabajadoras migrantes independientes se definen como personas que operan un negocio en calidad de titular, como socia en una iniciativa conjunta, o como contratista independiente en un país que no es el suyo (OSCE 2009). Sus iniciativas suelen comenzar por atender las necesidades de su mismo grupo étnico y luego se ramifican para servir a mercados más amplios. En la categoría que nos concierne, el comercio, hay una jerarquía económica que va desde la venta itinerante de mayoristas, que representan las trabajadoras independientes de mayor capital, hasta la venta de ropa y alimentos en puestos fijos y la venta ambulante.

Una investigación llamada *El rostro de la mujer haitiana en el comercio informal urbano de República Dominicana* ofrece un panorama de las mujeres migrantes insertas en el sector, a través del trabajo de campo realizado en los mercados de Santo Domingo, San Pedro de Macorís y Santiago (Scudú 2009). Según el estudio, las vendedoras migrantes son mujeres de todas las edades, en que de nuevo se hacen notar por lo menos tres características de la llamada “nueva inmigración haitiana” (Silié et al 2002): la presencia de 1) mujeres, 2) jóvenes que 3) son procedentes de las ciudades del vecino país (no sólo el ámbito rural). Tal es el caso de las participantes en el grupo focal realizado en el marco de este estudio: varían en edad desde 16 a 42 años, y son de Puerto Príncipe, Thomassique, Hinche y el pueblo costero Saint-Marc que tiene el puerto preferido de entrada para bienes importados en Haití.

Emprenden su proyecto migratorio a través de redes familiares y comunitarias, para venir a vender ropa usada y nueva, vegetales y frutas, calzado, productos de higiene y cosméticos y alimentos industrializados. Del grupo focal realizado, dos de las participantes venden al por mayor y por detalle, mientras las otras son minoristas. Casi todas tienen por lo menos 1-2 años en el mercado de Los Guandules, Santo Domingo, y algunas tienen 6, 9 y 12 años en el comercio. Esto viene a confirmar la afirmación de Scudú, que sugiere que el pequeño comercio “no constituye un trabajo transitorio, realizado en la espera de poderse emplear en otros sectores, sino una actividad estable y a largo plazo” (2009: 37).

Se insertan en la actividad comercial a través de contactos establecidos, a veces usando una estrategia de sustitución de otras mujeres cuando éstas tienen que volver a Haití o atender otras obligaciones. Una vendedora precisó, *“Para algunas comerciantes es un placer ayudar a sus compatriotas haitianas. En mi caso he ayudado a más de 5 para entrar en el comercio. Cuando voy a comprar les revendo a un precio bajo para que ellas puedan revender y ganar sus 5 pesos”.*

La jornada laboral empieza temprano, ya que tienen que comprar sus mercancías en el mercado nuevo. “Nos levantamos a toda hora, a las 4:00, a las 5:00, 6:00 o las 7:00 A.M.” Varias dicen que a veces se levantan a las 3:00 para ir a tomar el autobús a las 4:00 y comprar en el mercado nuevo. Algunas terminan sus jornadas a las 6:00 o 7:00 P.M., otras terminan a las 10:00 pm de la noche. Trabajan 5, 6 o

7 días a la semana, dependiendo de las otras obligaciones que tienen (algunas asisten a clases durante los fines de semana, o visitan alguna iglesia los domingos).

En cuanto a los ingresos, las entrevistadas dicen que hay días en que se puede ganar RD\$ 1000 y hasta un máximo de RD\$3000 por día, dependiendo de la cantidad de venta en ese día. En un día lento, puede que vuelvan a su casa con RD\$500, RD\$50 o con las manos vacías. El promedio que mencionaron en el grupo focal era de unos RD\$1,200. Precisa mencionar que estos montos no representan el beneficio que le queda a la vendedora, ya que tiene que pagar deudas y comprar nueva mercancía. El acceso a crédito es difícil para las comerciantes migrantes. Todas “cogen dinero prestado” de manera informal, y sus prestamistas saben presentarse justo cuando hayan terminado de vender al final del día para cobrarle el dinero más intereses exorbitantes. Una de las mayoristas compartió: “Si cojo 1000, pago interés de 200. Algunas cogen 10.000 pesos y pagan 2000 pesos para 24 días”.

Las vendedoras que tienen un punto fijo de venta en el mercado pagan impuestos al ayuntamiento (por ejemplo, unos RD\$350 semanal). Otras venden delante de las escuelas o negocian el permiso de usar el espacio de venta de otros dueños de negocios aledaños, pero la falta de reconocimiento formal o permiso para vender incrementa la precariedad laboral. En el estudio de Scudú (2009), más de la mitad de las comerciantes encuestadas paga impuestos por el uso de propiedad municipal, generando así recursos para el ayuntamiento, que por ley es responsable de ordenar y manejar el espacio público, los mercados y las ferias, administrar la limpieza y recogida de basura, y aplicar el sistema tributario municipal mediante el cobro de impuestos, arbitrios y tasas (Ley 176-07).

Con respecto a las condiciones de trabajo de las migrantes haitianas en el pequeño comercio, los hallazgos de este estudio vienen a confirmar aquellos arrojados en el de Scudú (2009). A continuación se mencionan los problemas principales, con ejemplos mencionados en el grupo focal de este estudio:

- Jornadas excesivamente largas (promedio de más de 10 horas/día)
- Falta de protección social
 - Ninguna cuenta con seguro médico o seguridad social. En caso de enfermarse, tienen que hacer su propia diligencia para ir al médico y costear los servicios o medicamentos.
- Desalojos y confiscación de mercancías por autoridades:
 - *“A veces los dominicanos nos abusan mucho, quitando las mercancías en la mesa, cuando les hablemos dicen porque no nos vamos a nuestro país”.*
- Condiciones físicas carentes de higiene e infraestructura adecuada
 - *“A veces hay dominicanos que te prestan un baño, otros no. En este caso hay quienes hacen pipi en una funda debajo de la mesa de venta”.*
- Robo
 - *“Si quieren coger las mercancías gratis y si me piden 100 pesos, yo no quiero que me amenacen, diciéndome que me van a mandar los tigueres. Sacan sus cuchillos, me dan presión y miedo. Tengo que entregar el dinerito que tenía guardado para dar comida a mis hijos. Ellos hacen lo que quieren porque están en su país”.*
 - *“Mi vida no está segura, estoy en riesgo cuando me levanto muy temprano a las 4:00 am para ir a comprar. Ladrón puede matarnos, y romper los pies”.*

- Acoso sexual
 - *“Hay dominicanos que quieren tocar partes de tu cuerpo, quieren enamorarte. Te dicen, ‘Morena, ¿tiene marido? Bótalo, vamos conmigo”.*
 - Algunas dicen que en la aduana las abusan mucho y no las respetan. Las tocan, pasan sus manos por sus cuerpos.
 - *“Otros hombres haitianos les gusta pasar mano por el cuerpo de las haitianas también”.*
- Maltrato verbal:
 - *“A veces los dominicanos nos están tratando mal, algunos compran a crédito y no quieren pagar. Cuando les reclamamos el dinero ellos nos llaman malditas haitianas. A veces no podemos replicar mucho con ellos, porque dicen están en su país.”*

Es importante señalar que las agresiones también son cometidas por las mismas autoridades, bajo el pretexto de “imponer orden”. Según Schoaff (2009), la movilidad de las comerciantes migrantes comúnmente provoca cierta ansiedad y resistencia de las autoridades, que buscan la manera de imponer esquemas de manejo y legislación para regularlo, que en la práctica provocan acoso, agresiones e incautación de mercancías por parte de policías y militares corruptos. Tal vez el obstáculo y queja más grande de las comerciantes al por mayor es la contienda constante con actores estatales, especialmente en el cruce de la frontera y los puntos de chequeo a lo largo de la ruta. Estos puntos ostensiblemente facilitan el proyecto más grande de “contención” de la población migrante; en la práctica, oficiales del ejército y la policía cometen varios abusos, violencia y acoso, a la vez que se benefician económicamente por las “mordidas” que les son ofrecidas (o que exigen) para dejarlas pasar, una práctica ampliamente documentada (ver, por ej. Petrozziello & Wooding 2011; Human Rights Watch 2002; Murray 2010), y confirmada en el marco de este estudio.

Una de las comerciantes mayoristas, originaria de Thomassique con 16 años de experiencia en el comercio en la RD, nos compartió la siguiente experiencia en el grupo focal:

Tengo un pasaporte de aduana y no puedo permanecer en el país más de 25 días. Si me paso hay que pagar una multa de 800 pesos. Aunque tengo el pasaporte, hay que pagar la guardia para que me deje pasar con las mercancías. Después hay 18 a 20 puestos de chequeo y en cada uno hay que darle algo para dejar pasar con las mercancías. Dependiendo de la cantidad de mercancía, se le puede pagar 800, 1000 para no hacer la vida difícil a una.

Cada mes, hago un viaje a Haití y compro las mercancías en Puerto Príncipe: jabón, crema, pata chilla, peluche y vengo aquí para revenderlas. Reparto las mercancías entre los demás comerciantes. Yo cogí préstamos en la mano de tres prestamistas, fui en Haití a comprar mercancías, y al regresar me quitaron mercancía equivalente a 15 mil pesos! Hoy hace 8 días desde que perdí este dinero, yo pobre haitiana y con este dinero prestado. Ahora tengo que hacer otra diligencia para pagar este dinero, las guardias que trabajan en la frontera no tienen conciencia”.



La economía a base del pequeño comercio informal es un factor dinamizador de la economía dominicana, especialmente para el desarrollo económico local de la zona fronteriza y en las ciudades. También es el sector de mayor inserción laboral de las mujeres migrantes haitianas en la RD. Crédito: Hillary Petrozziello

Las comerciantes, al igual que todas las mujeres trabajadoras, tienen que desplegar varias estrategias para reconciliar su vida familiar con su vida laboral. Algunas se avalan de la solidaridad de una vecina, a quien le pasa “alguito” de su ganancia, dependiendo de la venta. Otras cuentan con el apoyo de su esposo, suegra u otros familiares. Cabe mencionar que los arreglos de cuidados son precarios para los hijos e hijas de las comerciantes, y que algunas no tienen otra opción que dejar sus hijos pequeños a solas encerrados en la casa o llevarlos a trabajar, privándolos de su derecho a la educación.

Por este motivo, muchas de las comerciantes han recurrido a la estrategia de la familia transnacional (Bryceson y Vuorela 2002), dejando o enviando sus hijos a Haití bajo la custodia de otras mujeres de la familia. Ellas siguen pendientes del manejo y crianza de sus hijos, haciendo ajustes en el arreglo como sea necesario. Una joven de 26 años de Les Cayes, Haití nos explicó que *“Tenía uno conmigo aquí, pero se quemó. Desde entonces se lo mandé a su abuela en Haití, la mamá de su papa”*. Otra dijo, *“Tengo dos. Cuando estaba saliendo de Haití uno se quedaba con mi mamá, la otra con su papa. Ahora las dos están con mi mamá”*. Otras prefieren enviar sus hijos varones a vivir con la familia de su padre, y se quedan con las niñas.

Todas aquellas que tienen familias transnacionales hacen grandes esfuerzos por enviar remesas a los familiares a cargo del cuidado de sus hijos e hijas. Compartieron las siguientes experiencias:

“Normalmente cada mes, hago envío de dinero para ellas. A veces llego en la frontera para enviar el dinero pero no llego a Haití, porque tengo discusión con el papa”.

“Hago transferencias, pero a veces hay personas que van en Haití, y aprovecho para mandar dinero a ellos”.

“Me gustaría enviar por medio de transferencias, pero viven muy lejos, ahí en el sur de Haití. A veces se lo envío con personas que se van en Haití directamente”.

“Cuando puedo hago transferencias, y a veces hago provisiones de compras y se los entrego a un pastor que se va para allá, para dar a mis hijos”.

Llama la atención cuántas mujeres envían remesas como proveedoras económicas para sus familias transnacionales. Es un tema que merece más investigación, para complementar el conocimiento existente sobre el envío de remesas por parte de los trabajadores migrantes masculinos en sectores tales como la construcción (Ministerio de Trabajo 2011). Afortunadamente la ENI (2012) incorpora este tema (ver *supra*). Un estudio reciente sobre las relaciones económicas bilaterales entre Haití y la República Dominicana concluyó que a pesar de que las remesas enviadas desde la República Dominicana solo constituyen un 11% del total de las remesas recibidas en Haití, éstas tienen más probabilidades de reducir la incidencia de pobreza ya que en su mayoría (40%) son dirigidas a los hogares más pobres, en contraste con el porcentaje menor de la remesas enviadas desde Estados Unidos (15%) que alcanza este segmento poblacional (Banco Mundial 2012:19). Además, como se sabe, hay una proporción significativa de jefas de hogar en Haití, cifrada en un 42% antes del terremoto de 2010 en Haití, como se ha señalado anteriormente.

En cuanto a los niveles de organización, varias de las participantes en el grupo focal son miembros de la Asociación de Vendedores y Trabajadores del Bulevar Francisco del Rosario Sánchez (ASOVENTFROS), a través de la cual se hizo la convocatoria. La asociación pertenece a la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) y recibe apoyo del Centro Solidaridad, que ha hecho esfuerzos importantes para sensibilizar a los líderes de asociaciones y sindicatos acerca de los derechos humanos de los y las trabajadoras migrantes. A su vez, los líderes capacitados – en el caso de la asociación, un dominicano y un haitiano – han servido como multiplicadores ante los demás vendedores, apelando a su sentido común para fomentar la solidaridad entre vendedores/as de ambas nacionalidades. Janice Fine describe este proceso en detalle en el informe *Emergent Solidarities: Labor Movement Responses to Migrant Workers in the Dominican Republic and Jordan (2013: 48)*:

Pablo de los Santos [organizador de nuestro grupo focal] hace grandes esfuerzos para hacerles ver lo que tienen en común. ‘Todos somos seres humanos. Cuando los dominicanos salen del país al extranjero, les digo, “¿Quieren que ellos te traten como los dominicanos tratamos a los haitianos aquí?” Los migrantes vienen aquí en busca de mejores condiciones de vida...las mismas razones que los dominicanos se van para España o Estados Unidos’. De los Santos también argumenta que los vendedores dominicanos y haitianos tienen los mismos intereses y que se trata de unirse para tener poder colectivo: si hay 30 vendedores en el mercado y 12 son haitianos, no tiene sentido excluirlos de la asociación. ‘Les digo, “Todos Uds. son muy buenos

para sumar y restar. ¿Qué es lo que pasa si el 30% de las personas que comparten las mismas necesidades e intereses no pertenecen a nuestra organización?”

Por su parte, las comerciantes parecen entender el valor de asociarse. Una comerciante joven de unos 16 años dijo que *“es importante formar parte de una organización, porque si alguien tiene un problema, y le plantea ante la asociación, de manera colectiva se puede conseguir ayuda o una solución más efectiva, también uno puede dar consejo a otros”*. Otra describió lo que ha aprendido en la asociación: *“En la organización que estoy, he participado en la reunión donde nos informan sobre los derechos de los vendedores de un país, las mujeres que trabajan en casa de familia, y en la actividad para defender sus derechos”*.

La importancia del comercio como actividad dinamizadora de la economía, y como fuente de trabajo para las mujeres migrantes, nos lleva a preguntar qué canales legales existen – o podrían existir – para facilitar la migración circular de mujeres que se dedican al pequeño comercio. Similarmente al caso del trabajo doméstico (que se describirá en el siguiente apartado), se ha prestado muy poca atención al sector como posible nicho de migración laboral, probablemente por la informalidad de las condiciones en las que se ejerce. Sin embargo, parecería que los diseñadores de la Ley de Migración ya han tomado en cuenta la importancia de su trabajo en el pequeño comercio para el desarrollo económico de la zona fronteriza, a través de la creación de la figura de habitante fronterizo/a. La Organización Internacional para las Migraciones ha apoyado a la DGM en el desarrollo del status de habitante fronterizo. En la actualidad, DGM ha tenido conversaciones con actores clave en la zona fronteriza para presentar su propuesta que incluye la obtención del carnet con presentación del Certificado de Antecedentes penales y Documento Nacional de Identificación (cuya obtención es gratuita), equivalente a la cédula, en vez de presentación de Acta de nacimiento y Pasaporte.²⁶ El reto, entonces, es diseñar una figura que permita la migración de las otras cuentapropistas que están dinamizando el desarrollo económico al interior de las zonas urbanas del país.

Para que semejante iniciativa sea posible, requiere de un esfuerzo conjunto para transformar las actividades informales en actividades de la economía formal, garantizando así los derechos laborales de las trabajadoras involucradas y formalizando algún canal legal para su migración. Esto vendría a cumplir con la directriz 9.13 del Marco multilateral de la OIT de las migraciones laborales: *“adoptar medidas para transformar las actividades de la economía informal en actividades de la economía formal, y asegurar que los trabajadores migrantes que desempeñan estas actividades gocen de los derechos”*.

Varias iniciativas ya están en curso, apoyadas por los organizadores sindicalistas, en que se está promoviendo la organización de vendedores y vendedoras en los mercados, tanto de nacionalidad dominicana como de la haitiana. Evidencia de ello fue el poder de convocatoria del presidente de la Asociación de Vendedores ASOVENTFROS, que organizó el grupo focal realizado en el marco de este estudio.

²⁶ Entrevista con funcionario de la OIM en el marco de este estudio.

5.2 Trabajo doméstico

Hay cada vez más demanda para el servicio doméstico, a la medida que las mujeres dominicanas se profesionalicen y encuentren trabajo remunerado en varios sectores del mercado laboral y/o emigran ellas mismas para trabajar a menudo en el mismo sector en el extranjero²⁷ (Wooding & Sangro 2011). En la República Dominicana, según el anuario estadístico de la CEPAL 2011, el porcentaje del total de la población ocupada urbana femenina en el servicio doméstico ha pasado del 8.7% en 1992 al 12.5% en el 2010. Esto refleja la estrategia privada empleada por las familias que contratan a una o varias trabajadoras domésticas para cubrir las necesidades de limpieza y cuidado de niños y ancianos, ante la escasez de servicios subvencionados por el Estado. Como en otros países de la región, el servicio doméstico es un trabajo subvalorado, propiciando tanto la migración interna de mujeres pobres del campo a las ciudades como, en las últimas décadas, la migración intra-regional laboral de mujeres pobres, como es el caso de las mujeres migrantes haitianas que cruzan la frontera desde Haití.

Por ser un sector altamente feminizado y poco regulado, muchas mujeres migrantes encuentran trabajo en el servicio doméstico (OIT 2009). Según la *Encuesta sobre Inmigrantes Haitianos en República Dominicana* (FLACSO/OIM 2004), el 16.1% de las mujeres migrantes trabajadoras haitianas de su muestra estaba ocupado en el trabajo doméstico. En la Encuesta Nacional de Inmigrantes señala que el 29.5% de las migrantes haitianas laboran en el sector servicios, que agrupa el trabajo doméstico remunerado y otros. En la actualidad, no es posible cuantificar el número global de migrantes trabajando en el sector, tomando en cuenta, según las afirmaciones de la ONE al respecto, que existe un notorio sub-registro en los censos del país (Wooding & Sangro 2011).

Sólo una investigación caracteriza la participación de las migrantes haitianas en el trabajo doméstico (Wooding & Sangro 2011). La misma indica que ellas son de todas las edades, con una presencia importante de mujeres de jóvenes y solteras con proyecto migratorio personal e independiente. Su primera entrada al país fue mayormente de manera irregular. Sin embargo, actualmente, la mayoría tiene documentación que incluye pasaporte o documento de identidad haitiana, aunque cabe mencionar que éstas no le otorgan el derecho a trabajar legalmente en la República Dominicana; y, en el caso de algunas mujeres haitianas transfronterizas en el corredor Ouanaminthe-Dajabón, un carnét facilitado a través del acompañamiento de la ONG Centro Puente (ver discusión de esta iniciativa al final de la sección).

Según la misma investigación, la trabajadora doméstica haitiana es prácticamente invisible dado el nicho de trabajo. Esta invisibilidad, junto a su estatus migratorio e idiomático y el prejuicio social, la hacen vulnerable en el espacio laboral. Es más, *“la informalidad del espacio y las relaciones pseudo-afectivas, sobre todo con la patrona en la casa de familia, pueden obstaculizar la reivindicación de derechos*

²⁷ Según una investigación sobre la emigración de mujeres dominicanas hacia España, en algunos casos, mujeres migrantes haitianas están tomando el relevo en cuanto a tareas domésticas en hogares y comunidades donde hay un alto porcentaje de migración femenina hacia países del Norte, como puede ser la emigración femenina desde Vicente Noble hacia España (García y Paiewonsky INSTRAW 2006), conformando así las llamadas “cadenas globales de cuidados” (Orozco et al 2008).

laborales y derechos conexos por parte de las trabajadoras domésticas migrantes” (Wooding & Sangro 2011: 181).

Se realizó un grupo focal en el marco de este estudio, en el cual se confirmaron varias tendencias ya reconocidas en cuanto a las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas migrantes. En el grupo participaron 9 trabajadoras domésticas – 7 nacidas en Haití y 2 nacidas en la República Dominicana a padres haitianos. Eran de Puerto Príncipe, Thomassique, Cabo Haitiano y Jacmel. Actualmente viven en La Caleta, Boca Chica y San Luis, al este de Santo Domingo. Cinco de las nueve trabajan “con dormida” o puertas adentro de la casa, reflejando el hallazgo de Duarte et al (2010) que indica que ese arreglo es el más común en la República Dominicana.

Antes de ahondar en las condiciones de trabajo, conviene señalar la informalidad de los procesos de migración y contratación de las trabajadoras domésticas migrantes. Al parecer, no migran con el propósito específico de trabajar en casa de familia *per se*, sino por propósitos de reunificación familiar (ya sea con su familia natal o en busca de su pareja).

Suelen insertarse en el trabajo doméstico remunerado por distintos motivos, generalmente a través de una recomendación por parte de una amiga o familiar que ha realizado el mismo trabajo. Es importante señalar la presencia de *trabajo infantil, descalificación profesional y negación de documentos de identidad a dominicanas de ascendencia haitiana*, como fenómenos que influyen en su inserción laboral.

En cuanto al trabajo infantil, varias de las participantes en el grupo focal manifestaron que habían sido “colocadas” en una casa de familia para realizar trabajo doméstico desde temprana edad (por ejemplo, 9-12 años), en una situación parecida a la práctica de *restavèk*.²⁸ Michelle, 20 años, vino de Puerto Príncipe, pasó un tiempo en la frontera y luego llegó a la capital: *“Llegue aquí con mi prima y una ex cuñada mía, cuando crucé la frontera tenía 9 años, pero yo pasé 2 meses en la frontera y me llevaron con un motor. Una doña me consiguió un trabajo en casa de familia”*.

Marie, 43 años, de Thomassique, Haití, empezó a trabajar como trabajadora doméstica a los 12 años cuando llegó al país: *“Fue un primo mío que me cruzó la frontera y vine con dos otras personas. Vine por la frontera de Bánica, mi tía estaba esperándome aquí, no tenía ningún documento para llegar aquí, hasta ahora no tengo documento. Fue mi tía quien me ayudó a conseguir este trabajo, porque necesita una persona para trabajar con niñas. Pero desde Haití me prometieron que cuando llego aquí puedo conseguir trabajo”*.

Aun si cuentan con alguna formación profesional, no necesariamente pueden ejercerla en las condiciones deseadas en su país de origen o de acogida, evidenciando el fenómeno de la descalificación. Tania, 38 años, es enfermera de Puerto Príncipe que vive en la RD desde el 2005. En su caso, no le era rentable ejercer su profesión debido a los bajos salarios que percibía en Haití: *“Soy enfermera, todos los trabajos que yo conseguía no me pagaban bien, y me decía que no valió la pena estudiar esta carrera por*

²⁸ En Haití, *restavèk* es una práctica en que familias pobres reubican a sus hijos/as con familias más pudientes, para que realicen tareas domésticas a cambio del pago de su educación y manutención. En efecto, los niños y niñas reubicadas muchas veces son explotados como sirvientes no pagados, y tratados de forma diferente a los *pitit kay*, o hijos del hogar (Smucker y Murray 2004).

el dinero que me paga como enfermera". Decidió irse a Santo Domingo, avalándose de la ayuda de redes de "amigas" que le ayudaron a llegar a la capital y conseguir trabajo. *"Tenía muchas amigas que me dijeron que aquí, puedo conseguir muchos trabajos y me van a pagar mejor, porque soy enfermera... Conseguí dinero para llegar a la capital y llamé a una amiga mía, quien vivía en Mendoza"*.

Por último, cabe mencionar que las personas dominicanas de ascendencia haitiana que han sido objeto de la práctica administrativa de la Junta Central Electoral de "desnacionalización" se encuentran en un limbo jurídico parecido al de las personas migrantes irregulares. Tal es el caso de Rosa, 24 años, nacida en la República Dominicana a una madre haitiana, que nunca ha podido acceder a un acta de nacimiento. Hace cuatro años no pudo graduarse del 4º de bachillerato por carecer de documentos de identidad. Por tanto, no pudo seguir sus estudios a nivel superior, y terminó colocada en una casa de familia por su madre, también una trabajadora doméstica: *"Yo comencé a trabajar en casa de familia, por motivo de que yo estaba estudiando me faltó el acta de familia. Tuve que dejar de estudiar, luego tuve un accidente. No pude quedarme sin nada, mi mamá me buscó un trabajo en casa de familia los fines de semana, luego una amiga me consiguió otro de lunes a martes. Cuando mi mamá y mi papá cruzaron la frontera, en esta época no tenían documentos haitianos ellos"*.

La contratación en sí suele ser verbal. Ninguna del grupo focal tenía contrato escrito, reflejando la tendencia general de este nicho de trabajo. Tampoco hubo mucha negociación, aunque por lo general siempre sabían cuanto las iban a pagar: *"algunas se negocian sobre el contrato antes de comenzarlo, pero la mayoría no podían negociar el acuerdo. Tenía su derecho – si querían lo cogieron, si no lo dejaron"*. La queja más común relacionada con la falta de contrato escrito es que no hay claridad en cuanto a las tareas a realizar, situación que puede ocasionar una sobrecarga de trabajo: *"Vienen otra persona a vivir con familia. En el contrato verbal te dicen que vas a hacer dos cosas, luego hay que hacer todos los trabajos de casa y para más gente"*.

Las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas varían enormemente (ILO 2010). Algunas tienen una experiencia positiva, mientras otras sufren severa explotación. Lo que sí se ha constatado es que la jornada de trabajo comúnmente es excesiva, sin el descanso mínimo de 36 horas semanal estipulado en la Ley no. 103-99 ni pago por horas extras. La remuneración es generalmente muy baja, y no gozan de seguro médico ni acceso a la seguridad social. Los hallazgos en este estudio reflejan estas tendencias más amplias.

Los ingresos mensuales percibidos por las trabajadoras domésticas migrantes en el grupo focal oscilan entre RD\$5,000 y RD\$12,000, siendo ese último monto una excepción, ya que la misma labora en una casa de diplomáticos extranjeros en el país. Por lo general, ganan entre RD\$5,000 y RD\$6,000 mensual.

Varias han visto retrasos en el pago de su sueldo, o pagos parciales, ambas prácticas que agudizan la precariedad de su situación económica. La mayoría de las participantes en el grupo focal han tenido que pedir dinero prestado, especialmente de su empleadora (a quien suelen llamar "patrona"): *"Había un día pedí un préstamo a mi patrona, porque tenía que hacer una diligencia. Ella me dijo que no, tenía que trabajar antes de cobrar"*. Otras empleadoras le dan el dinero por adelantado y lo van descontando en subsecuentes pagos mensuales, mientras otras lo ven como un préstamo y cobran intereses: *"Cuando*

*solicitó un dinero prestado, pago interés por mes, ejemplo por 5000 pesos pago 500 pesos como interés”.*²⁹

En cuanto a la estabilidad en el trabajo doméstico, aunque la mayoría tiene entre un año y cinco años, no necesariamente ha sido continuo su empleo en el mismo tipo de trabajo o casa. Muchas se han dedicado a distintas actividades generadoras de ingresos en diferentes momentos de su vida, especialmente el pequeño comercio y servicios, indicando que hay cierta movilidad y rotación entre trabajos. En el grupo focal, se mencionaron los siguientes trabajos previos: palettera, restaurante, tienda, confección de ropa en zona franca, panadería, “poner cabello” en un salón informal en su casa.

Con respecto a la salud y seguridad en el trabajo, es importante señalar que hay varios riesgos en términos de salud ocupacional, tales como caídas, exposición a químicos, quemaduras, etc. Sin embargo, el acceso al seguro médico o la cobertura más amplia de seguridad social es casi nulo entre las trabajadoras domésticas migrantes, situación generalizado en el trabajo doméstico en general, pero agravado por la situación migratoria. Sólo una de las trabajadoras domésticas migrantes tenía un seguro médico privado, costado por su empleador (de nuevo, su caso es la excepción, siendo trabajo doméstico en un hogar diplomático).

En el mejor de los casos, la empleadora responde de forma personal ante los problemas de salud o accidentes sufridos por la trabajadora (sobre todo en caso de que sean leves): *“Yo estaba enferma, sentía una molestia, la jefa de mi trabajo me ayudó con dinero para comprar pastillas, y me dijo que yo puedo irme, cuando me mejoro puedo venir”*. Otra compartió la siguiente experiencia: *“Un día me pujó un objeto de la fregadora en mi mano, estaba escondido esto, cuando los jefes vieron que me corté en los dedos, me mandaron al médico, cuando me sentí un poco bien volví de nuevo en el trabajo, me dijeron, ‘vete a su casa hasta que te sientas bien’, y me ayudaron con dinero”*.

En general, es importante señalar los niveles de exposición de las trabajadoras domésticas migrantes a la violencia física, verbal y sexual, tal como se constató en un estudio sobre la violencia contra las migrantes haitianas en la frontera dominico-haitiana (Petrozziello & Wooding 2011). Algunos de los abusos detectados contra las trabajadoras domésticas haitianas, tanto en el estudio de Petrozziello & Wooding (2011) como en el de Wooding & Sangro (2011) fueron:

- Cambio de nombre o uso de “morena/ molena” para dirigirse a la trabajadora
- Vejaciones, humillación, insultos, malos tratos en el trabajo
- Violencia física en el contexto laboral
- Hostigamiento sexual ejercido por los varones de la casa
- Prejuicio
- Sobrecarga de trabajo
- Trato maternalista por parte de la patrona

²⁹ Cabe matizar que este último caso, no está claro en la transcripción si se refiere a un préstamo realizado por la misma empleadora o por un tercero.

Ha habido algunos avances en los niveles de organización de las trabajadoras domésticas migrantes en años recientes. La Asociación Trabajadoras del Hogar (ATH), que está afiliada a la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), agrupa a más de 3,500 trabajadoras domésticas. ATH ha estado haciendo un esfuerzo especial por reclutar e incluir la plena participación de las trabajadoras haitianas en su organización y actividades de campaña, sobre todo en el Este del país y en barrios populares de Santo Domingo. En los nuevos estatutos del gremio, decidieron usar lenguaje incluyente con miras a evitar la exclusión *de facto* que caracterizaba actividades de afiliación anteriores: “Trabajadoras en la República Dominicana” en vez de “Trabajadoras dominicanas”. En diciembre de 2012 crearon la Red de Trabajadoras Domésticas Migrantes, que está conformada por grupos de trabajadoras migrantes que residen en San Luis, La Caleta, Guerra, Bayaguana (La Parra, El CEA) y Monte Plata (Chirino). ATH coordina la Red, a través de la cual se hacen encuentros de mujeres trabajadoras donde hablan sobre temas migratorios y laborales, con un enfoque de derechos. El funcionamiento de la red se evidenció a través de la convocatoria exitosa del grupo focal que se hizo en el marco de este estudio.

Las trabajadoras migrantes que pertenecen a la Red reconocen el valor de asociarse:

“Una red es importante. Si una solo pide ayuda no se escucha, pero si es una red nos puede escuchar. La unión hace la fuerza, por ejemplo cuando tenemos un asunto específico, como el asunto de nacionalidad, que es un asunto común”.

“Se le llama una red, es porque cuando tenemos un problema es más fácil que hacen caso y escuchan a la red...Somos varios grupos, y cada uno está conectado con otros, y están en diferentes lugares del país”.

Entre sus principales reclamos para hacer valer sus derechos, se mencionaron lo siguiente:

- Paridad en las condiciones laborales con otros sectores: *“Que todas las trabajadoras [domésticas] tengan los mismos derechos que tienen una persona que trabaje en una empresa”*
- Contratos por escrito
- Permisos o carnet de trabajo que les permitan entrar a la RD de forma regular y transitar libremente
- Reducir el costo de la visa dominicana
- Reconocimiento de la ciudadanía dominicana de aquellas que nacieran en el país: *“Que todos tengamos acceso a nuestros documentos, porque una persona sin documento es nada”.*
- Generación de más y mejores fuentes de trabajo para las mujeres

Una dificultad en la garantía de los derechos laborales de estas trabajadoras se deriva del hecho que el trabajo se realiza en el ámbito privado del hogar, que típicamente está exento de las regulaciones aplicables a otros sitios de trabajo (ILO 2010). Esto no deja de ser el caso en la República Dominicana, donde se introdujeron en su legislación algunos avances parciales respecto a los derechos laborales de las trabajadoras del hogar sin equipararlas a la generalidad de los trabajadores, en 1999 (Ley no. 103-99). Actualmente la Cámara de Diputados está estudiando un anteproyecto de ley presentado por el Senador Sánchez Roa que, de ser promulgado, tomaría algunos pasos importantes hacia la equiparación

de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas con las y los trabajadores de otros sectores, incluyendo la garantía de acceso a la salud, seguro de riesgos laborales y la seguridad social. Además, crearía un “Consejo Laboral del Trabajo Doméstico, adscrito al Ministerio de Trabajo, con la encomienda de organizar, normar y servir de árbitro del subsector doméstico” (Sánchez Roa 2011). De ser creado, éste último podría ser un interlocutor importante en la determinación de demanda de mano de obra extranjera en el sector. Por otro lado, ha sido criticado el anteproyecto de ley por presentar importantes dificultades de aplicación al ser sumamente restringido, en comparación a lo establecido en el convenio 189.

Además, varios esfuerzos están en curso para aprovechar el robusto marco legal a nivel internacional para garantizar la protección de los/as trabajadores/as, incluyendo a las trabajadoras migrantes, en el servicio doméstico. En el 2013 la República Dominicana ratificó el convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras Domésticas y los Trabajadores Domésticos y su recomendación acompañante (201), tras una campaña larga emprendida por los gremios de trabajadoras domésticas ATH y ASOMUCI, así como las confederaciones sindicales a que están afiliados (especialmente la CNUS). El Convenio 189 establece que “los y las trabajadoras domésticas podrán contar con los derechos básicos con los que cuentan otros trabajadores, incluyendo jornadas de trabajo determinadas, límite a los pagos en especie, información clara sobre las condiciones de empleo, libertad sindical y posibilidad de negociar colectivamente, entre otros”.

A pesar de los esfuerzos incipientes de ATH mencionados arriba, los gremios siguen enfrentando ciertas dificultades a la hora de reclutar y representar los intereses de las trabajadoras migrantes. Esta brecha puede perjudicar seriamente el logro del pleno disfrute de los derechos de todas las trabajadoras, si no se incluye el segmento creciente de trabajadoras migrantes y sus descendientes. En específico, puede ocasionar un incremento en la preferencia de empleadores/as para contratar a mujeres extranjeras con estatus migratorio irregular, ya que éstas pueden ser menos propensas a reclamar sus derechos.³⁰ De ser así, lo que podría ser una oportunidad histórica de avanzar en los derechos de las trabajadoras domésticas, corre el riesgo de ensanchar las desigualdades entre trabajadoras nacionales y migrantes.

La realidad aquí expuesta nos lleva a preguntar: ¿Cómo una mujer extranjera que viene al país en respuesta a la demanda que se mantiene para mano de obra femenina en el servicio doméstico puede migrar de manera regular? A la fecha, no se ha tomado en consideración el sector como posible nicho de migración laboral, y por lo tanto, ningún canal existe para su migración regular bajo la subcategoría de trabajador temporero o cualquier otra. Además, la informalidad que caracteriza el sector hace que los

³⁰ En un estudio reciente de OBMICA, el Procurador Fiscal de la provincia fronteriza de Elías Piña, explicó esta preferencia así: “En el servicio doméstico, los costos han subido. Ahora un dominicano no trabaja tan fácil por 4000 o 5000 pesos. En cambio, la persona que está de paso, que está ilegal, tiende a ser más vulnerable en cuanto a los requerimientos como empleado. Por eso muchos prefieren la mano de obra extranjera ilegal...” (citado en Petrozziello y Wooding 2011).

requisitos migratorios establecidos no sean asequibles para las candidatas a trabajadora doméstica migrante, para quienes sería imposible conseguir, por ejemplo, una carta formal de oferta de trabajo desde el exterior antes de viajar.

La Ley de Migración considera “*la necesidad de que el movimiento migratorio debe armonizarse con las necesidades del desarrollo nacional*”. Desde una perspectiva de género, se ha visto que el trabajo doméstico, y el sector más amplio de cuidados, forman la base invisible de la economía productiva (Petrozziello 2012). Es lo que nos permite a todos/as salir a trabajar y contribuir directamente al desarrollo nacional. Según las Directrices Género en Políticas de Empleo de la OIT (2011: 14):

Las trabajadoras migrantes tienen un efecto positivo sobre el mercado de trabajo en los países de destino, ya que permiten que otras mujeres busquen empleo productivo y remunerado fuera del hogar, contribuyendo así al crecimiento económico de esos países.

Se ha constatado una presencia importante de trabajadoras domésticas transfronterizas, que se mueven con fluidez entre un lado y otro de la frontera. Son habitantes fronterizas, pero en vez de “desarrollar actividades no laborales” o estar dedicadas “a faenas de pequeño comercio”, ellas prestan sus servicios en casas de familia. En el corredor Ouanaminthe-Dajabón en el periodo 2007-2008, varias de ellas se beneficiaron de un proyecto de apoyo a las trabajadoras domésticas, tanto dominicanas como haitianas, facilitado por el Centro Puente (Wooding & Sangro 2011). La ONG creó un programa innovador en que hicieron visitas domiciliarias para conocer más de cerca la realidad de la mujer transfronteriza haitiana en este oficio, orientando a las patronas y a las trabajadoras a la vez sobre el proceso de carnetización. A raíz de este trabajo, se vieron en la necesidad de armar un debate sobre el tipo de documentación que más les convendría a estas trabajadoras, tomando en cuenta las ventajas y desventajas de que estuviesen vinculadas directamente a una sola patrona por medio de un carné. Sin embargo, el intento de carnetización eventualmente fracasó, debido a que carecía de reconocimiento legal. Esta experiencia demuestra que hay una población femenina deseosa de regularizar su condición migratoria, que de seguro beneficiarían de la ampliación de la definición de “habitante fronterizo” para incluir el sector servicios, y de manera particular el trabajo doméstico.

5.3 Agricultura: azúcar, café y banano

En la rama de actividad "agricultura, caza, silvicultura, pesca" se encuentra 13.2% de la participación laboral de mujeres migrantes nacidas en Haití (ENI 2012).

Azúcar

Como se ha señalado, la participación de la mujer migrante haitiana en la industria azucarera y labores conexas en los bateyes está prácticamente invisible en la literatura, con contadas excepciones como es el libro pionero de Jansen y Millan (1991). Debido a recursos limitados, tampoco fue posible en el marco de este estudio incluir este segmento laboral en el trabajo de terreno. Sin embargo, cabe destacar el sesgo de género que dificulta la obtención de parte de las mujeres migrantes haitianas viudas de cañeros pensionados por el CEA obtener la pensión para ella y su familia en el caso del fallecimiento del trabajador. Si bien ha sido difícil para los trabajadores mismos obtener sus pensiones y, en la actualidad, han reivindicado con un éxito parcial este derecho, es aun mas difícil para sus familiares tener acceso a

su pensión después de la muerte de un ex-cañero, ya que las autoridades alegan falta de documentación.³¹ A fines de 2012 poco más de 3,000 cañeros habían conseguido el derecho a su pensión, con más de 11,000 ex-cañeros todavía sin respuesta a sus reclamos (Riveros, 2013: 103).

Café

En lo que sigue se hacen algunos señalamientos sobre la mujer migrante haitiana en el café y en el banano, recordando que la implicación de la mano de obra migrante haitiana en el café se remonta a los años treinta del siglo pasado mientras que su participación significativa en el banano se da únicamente en las últimas décadas (Lozano 1998, Moreno, 2011) .

La historia de la integración de mano de obra inmigrante haitiana en el sector cafetalero ha sido analizada desde la década de los ochenta, con los estudios importantes de sociólogos dominicanos Lozano y Báez Evertsz (1985); Lozano (1998). En el caso de la cosecha del café dominicano, Lozano y Báez Evertsz (1985) afirman que para 1985 alrededor del 52% de la fuerza de trabajo empleado en la cosecha cafetalera era haitiana por nacimiento u origen. La caña de azúcar se cosecha en los primeros seis meses del año y el café en los seis meses restantes, lo que permite a los jornaleros pasar de una cosecha a la otra. Señala Lozano:

La mayoría de la mano de obra haitiana incorporada a la cosecha en cultivos como arroz y sobre todo el café, son trabajadores haitianos procedentes de los bateyes azucareros, con varios años de residencia en el país, no tanto inmigrantes temporeros recientes. Otro elemento determinante es el hecho de que dichos trabajadores inmigrantes han producido ya una generación de descendientes, muchos de los cuales se encuentran en proceso de incorporación a la actividad productiva. (Lozano 1998: 142).

La incorporación masiva de jornaleros haitianos ha sido más temprano en la cosecha de café que en casi todos los otros cultivos donde su presencia es significativa, salvo el caso de arroz. Aunque se remonta a los años 30 es apenas con la crisis azucarera y cafetalera en los años 80 que esta presencia se nota aun más. Se caracteriza esta población como predominantemente masculino, altamente joven y analfabeta, con un grado de escolaridad que no sobrepasa los tres años del nivel primario (Lozano 1998: 153). Lamentablemente no se ha profundizado el rol de la mujer migrante haitiana en la cosecha y un estudio reciente deja fuera de la panorámica de la industria cafetalera la mano de obra haitiana en general en la cosecha de dicho cultivo (Susaña Peralta 2013). Este último estudio de CODOCAFE es importante porque intenta indagar por qué los hogares dominicanos productores del café se mantienen con niveles significativos de pobreza pero no toma en cuenta la mano de obra migrante en el rubro, ni masculina ni femenina. Pudiera haber sido interesante sopesar este factor, incluyendo diferenciales entre el productor dominicano y la participación significativa de trabajadores/as haitianos/as.

Por la estacionalidad de la participación de la mujer migrante en la cosecha del café, nuestro trabajo de campo, efectuado en diciembre de 2013, solamente alcanzó cuatro entrevistas puntuales con cuatro

³¹ Ver por ejemplo reportaje en el Listín Diario: <http://www.listin.com.do/la-republica/2013/8/21/289144/Viudas-de-caneros-reclaman-pago-de-pension-al-Gobierno>

mujeres haitianas que laboran en eso, en los cafetales cerca de Los Cacaos. No es posible generalizar de estas entrevistas pero salta a la vez algunas características comunes al trabajo de las mujeres migrantes, a veces acentuadas por el sesgo de género, incluyendo en la agricultura:

- falta de documentación e informalidad del trabajo
- bajo nivel de escolaridad
- baja remuneración y horas largas de trabajo
- necesidades marcadas para equilibrar el trabajo remunerado con tareas del hogar y cuidado de la familia (en RD y en Haití)
- concentración de migrantes en los alrededores de Los Cacaos de un área de Haiti donde también se cultiva café (Borgne)
- rotación entre el café, trabajo de pequeño comercio, y trabajo doméstico remunerado - entre otras razones, por estacionalidad del trabajo en los cafetales
- bajo niveles de asociatividad (con la excepción de la iglesia) y acceso débil a información oficial que podría redundar en su beneficio.

Banano

La actividad bananera es significativa en la agricultura dominicana, dedicándose aproximadamente el 80% de la producción a la exportación y el 20% restante es fuente importante de carbohidratos para la población dominicana. En términos de exportaciones, el banano es el principal producto no tradicional de exportación, manteniendo un incremento significativo de operaciones y divisas en el transcurso de la década pasada.

Esta industria es relativamente reciente, considerando que el país dejó de exportar bananos desde inicios de la década de 1970 hasta finales de la década de 1980. Además, se ha fundamentado en los segmentos europeos de mercado Orgánico y Comercio Justo, con base en acuerdo ACP. La industria bananera dominicana se enfrenta a desafíos para continuar su desarrollo. Uno de ellos es la pérdida de protección arancelaria de los países ACP, entre los cuales está República Dominicana, como establecido en el acuerdo de la OMC de 2010 sobre comercio internacional del banano. Los desafíos que enfrenta la industria bananera de República Dominicana han sido analizados con asistencia de la cooperación internacional y de entidades como el Consejo Nacional de Competitividad (CNC), generándose como resultado la ESTRATEGIA NACIONAL DEL SECTOR DEL BANANO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA, asumida como válida por el Gobierno y por el sector bananero. Esta estrategia incluye planes para: (1) incremento de la productividad, (2) aumento de las exportaciones, (3) diversificación del sector, (4) mejora medioambiental, (5) mejora de las condiciones laborales, y (6) programas de apoyo.

En lo que se refiere al banano, tanto el Ministerio del Trabajo como el Ministerio de la Mujer han hecho estudios recientes que arrojan luces sobre la industria del banano y la mano de obra migrante haitiana.

Sin embargo, el estudio del Ministerio de Trabajo (Báez *et al*, 2012) trata el tema de la mujer migrante de manera somera, señalando: "La fracción de mujeres incorporadas a la producción de guineo se inserta sobre todo en las tareas de lavado y empaque, la mitad de las trabajadoras dominicanas y la mitad haitianas" (Báez, 2012: 137). En este mismo tenor, apunta (Báez, 2012: 124):

"La fuerza laboral en el cultivo del guineo, independientemente de su nacionalidad, está compuesta esencialmente por hombres (94.5% del total), de estos el 95.7% son haitianos y el 91.3% dominicanos, dato que corresponde con la tradición migratoria que el sector agrícola y el de la construcción han mantenido. Se trata de actividades que han sido vistas con un fuerte sesgo patriarcal, ya que los trabajos que realizan las mujeres corresponden a tareas marginales de apoyo al trabajo masculino generalmente."

Por otra parte, el estudio efectuado por el Ministerio de la Mujer (Moreno, 2011) tiene una perspectiva de género y sensibilidad hacia el factor migratorio.

Este "*Diagnostico Social de las mujeres productoras y trabajadoras de banano en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi*" se llevó a cabo con la finalidad de contar con información actualizada sobre las necesidades de estas mujeres, su situación social, educativa, económica, niveles de asociatividad, la incidencia de violencia contra la mujer e intrafamiliar en sus respectivos ambientes, sus conocimientos sobre salud sexual y reproductiva, entre otros temas. En este orden, fueron abordadas a través de encuestas personalizadas un total de 210 mujeres, de las cuales 101 correspondieron a la población de mujeres productoras del banano y 109 a mujeres trabajadoras en las plantaciones del referido rubro. Las entrevistas fueron mayormente a dominicanas: todas las productoras y únicamente en Valverde la cantidad de mujeres haitianas trabajadoras alcanzó 25% mientras que en las otras provincias el porcentaje de mujeres migrantes haitianas fue menor. La autora sostiene que más mujeres haitianas no fueron visibilizadas por posible miedo, al carecer de un estatus migratorio positivo. Es decir, su presencia real podría ser mayor. Los problemas identificados fueron comunes a mujeres nativas y mujeres migrantes, con algunas importantes excepciones. De manera que los señalamientos afirman *inter alia* que :

- Cualquier tipo de interacción con la población de trabajadoras y trabajadores del banano requiere personal con conocimientos del creole. Esta necesidades se presentan en los trabajos de campo y en las capacitaciones y sensibilizaciones realizadas por el Ministerio de la Mujer.
- En las entrevistas a grupos focales de hombres se observan algunas problemáticas que afectan de manera particular a las trabajadoras y trabajadores de nacionalidad haitiana, como son el hacinamiento y los asuntos migratorios.

Organización laboral de las trabajadoras migrantes de nacionalidad haitiana

Al indagar sobre el nivel organizativo de las trabajadoras migrantes, la representante³² de una de las tres centrales obreras del país: La Central Nacional de Unidad Sindical (CNUS) expresó que este es muy bajo, por diferentes factores, el más importante es el temor de las migrantes a ser deportadas.

La falta de documentos les impide o les hace pensar que no pueden acudir ante las autoridades laborales en búsqueda de protección de sus derechos. *“Muchas de ellas, especialmente las trabajadoras domésticas, no reciben salario, trabajan por comida. Algunas han sido víctimas de trata, les quitan sus documentos y las ponen a trabajar a la fuerza ...en Haití les dicen una cosa, pero en el camino las cosas cambian mucho, pueden ser asignadas a determinadas casas”*. (Eulogia Familia, Vice presidenta de la CNUS)

Sobre la cantidad de mujeres afiliadas, la CNUS contabiliza unas 3,900 migrantes afiliadas a la organización, todas ellas trabajadoras domésticas integrantes de la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH). Con las trabajadoras haitianas del sector informal, agricultura, construcción y hoteles y restaurantes no se ha desarrollado un trabajo sistemático desde la CNUS.

De acuerdo a la opinión de la dirigente sindical una barrera que enfrentan las organizaciones y las trabajadoras haitianas para lograr afiliarse a un sindicato es la medida administrativa aplicada por el Ministerio de Trabajo que exige un número de cédula y el nombre de cada persona que integra la organización sindical. Ante esta situación, la alternativa que se identificó fue la conformación de Redes de Trabajadoras, las cuales no requieren de un número de cédula de sus integrantes, en respeto del derecho a asociación que establece la legislación laboral. Esta ha sido una salida efectiva al problema de la necesidad de un documento, sin embargo, por esta misma razón las trabajadoras migrantes no pueden desempeñar una función de dirigencia dentro de las organizaciones.³³

Este es un ejemplo de violación de un derecho laboral (organización) a causa de la aplicación de una medida de tipo administrativo. Otras dificultades que se interponen en la organización de las mujeres migrantes es el trabajo doméstico que realiza en sus hogares, después de la jornada de trabajo productivo, la falta de recursos para movilizarse, entre otros más. Con miras a superar estas dificultades las organizaciones sindicales han impulsado procesos de sensibilización y capacitación en horarios y condiciones adaptadas a las posibilidades de esa población trabajadora.

Junto a los sindicatos, otras organizaciones de la sociedad civil realizan sendos trabajos con las mujeres migrantes, entre ellas: OBMICA, Colectiva Mujer y Salud, CENSEL, Centro Bonó entre otros.

Las trabajadoras migrantes tienen un efecto positivo sobre el mercado de trabajo en los países de destino, ya que permiten que otras mujeres busquen empleo productivo y remunerado fuera del hogar, contribuyendo así al crecimiento económico de esos países.

Participación laboral de las mujeres migrantes haitianas: opinión de empleadores/as

³³ Cabe señalar que, de acuerdo a la opinión del representante del Ministerio de Trabajo, la falta de documentación no es óbice para la afiliación sindical en virtud del principio laboral que la relación laboral es de carácter territorial. Sr. Valentín Herrera. Director de Trabajo, Ministerio de Trabajo

Si bien los estudios cualitativos sobre la situación de las mujeres migrantes haitianas realizados hasta ahora, informan de las condiciones en que incursionan y se desenvuelve esta población en el mercado de trabajo, la información disponible sobre este mismo aspecto, pero desde la opinión y experiencia de la parte empleadora es aún escasa.

Con ese propósito el presente trabajo incluyó un acercamiento a empleadores/as de migrantes haitianas, pero dadas las limitaciones presentadas dicho acercamiento se enfocó únicamente en una de las fuentes de trabajo en relación de dependencia: la agrícola, específicamente de la producción de café y banano.

Estas dos fuentes de empleo de mano de obra migrante femenina presentan características bien diferentes. En el caso de los y las productoras de café, en su calidad de empleadores/as su oferta a las mujeres migrantes depende directamente de la contratación de sus esposos o parejas. Generalmente no figuran en las listas de pago con su propia cuota de producción (durante la recogida de café), sino que se suma a la del hombre de ese hogar.

“Las mujeres aquí en los cafetales son pocas, son los hombres que uno busca o que vienen a preguntarnos si hay trabajo. En realidad ellos son como el 70% de todos los trabajadores, pero ellas son poquitas y la verdad uno las agarra porque son las mujeres de ellos y si recogen café ta bien! Se les paga igual: por lata o caja, depende la medida.” (Productor de café y empleador de mano de obra haitiana)

Sobre la productividad de las migrantes, los productores/as de café coincidieron en que es más baja respecto a los hombres, en los casos en que no tienen experiencia; ellas generalmente vienen acompañando a su pareja y se encargan de cuidar a los niños/as, lavar la ropa, cocinar....sólo algunas realizan la jornada de trabajo completa igual que los hombres y muy pocas llegan solas a ofrecer su trabajo de manera independiente.

Igual que en el caso de los hombres, la ventaja que identifican estos cafetaleros/as para la contratación de mano de obra femenina haitiana es que aceptan menos pago y se conforman con condiciones más precarias de trabajo que los/as dominicanos/as. Al ser pequeños/as productores de café enfrentan muchas dificultades y el margen de rentabilidad es efectivamente muy pequeño. En tales circunstancias las posibilidades de este sector de pagar salarios justos por la realización de trabajo (por ajuste o temporada) son sumamente reducidas. La población migrante (que acepta lo que les ofrezcan) es la que logra evitar que esta producción de café fracase totalmente:

“No es que uno les pague menos a los haitianos que a los dominicanos, es que simplemente cuando la cosa está mala como ahora (el precio del café ha caído) podemos pagar poco y sólo ellos aparecen y aceptan”. (Productor de café y empleador de mano de obra haitiana)

“La verdad que no se cómo hacen para mantenerse con un plato de harina en todo el día...los dominicanos no, ellos quieren su buen plato de espaguetis, sus víveres....pero por eso es que uno les ayuda a ellos (haitianos), les da el alojamiento... y eso sí que el pedazo de tierra donde ellos están limpian...desmontan para leña, dejan las matas peladas, de lo que encuentran...y uno los deja...si pudiéramos les ayudaríamos más”. (Productor de café y empleador de mano de obra haitiana)

“Intentamos ayudarles cuando tienen un problema de salud, a las mujeres y a los niños sobre todo”. Si necesitan medicinas se les apoya con la receta cuando se puede. (Productor de café y empleador de mano de obra haitiana)

“No estamos de acuerdo con el maltrato que reciben de la policía, solo porque no tienen papeles...deberían legalizarlos, si el gobierno los legaliza, está bien....porque uno no les pide nunca ningún papel porque no tienen.” (Productor de café y empleador de mano de obra haitiana)

En las empresas bananeras por el contrario, son muy distintas las condiciones de trabajo de las trabajadoras migrantes. Aún cuando la contratación inicial de esta fuerza laboral está también asociada a que sus esposos o parejas son trabajadores de la empresa, hay algunas que han sido contratadas de manera independiente.

“En la empresa (conformada por dos fincas y un promedio de 235 trabajadores/as) entre el 75% y el 80% son de nacionalidad haitiana, y de ellos un 7% al 9% son mujeres, a ellas se les contrata en el área de empaque y cocina...generalmente llegan por referencia de otras trabajadoras, pero la mayoría, digamos el 85% de ellas sus maridos trabajan aquí, ellas residen aquí”. (Encargada de certificaciones. SAVID Dominicana).

Los contratos de trabajo que de las migrantes haitianas en esta empresa son por tiempo indefinido, tienen tres meses de prueba (periodo legalmente establecido) y una vez firmado el contrato, tienen todos los derechos reconocidos por las leyes laborales: salario mínimo, jornada de 8 horas diarias, pago de horas extras, licencia por maternidad, etc.

En esta empresa los y la trabajadoras tienen un comité interno de trabajo y a través de esta instancia se puede hacer uso de un buzón de quejas, en donde se pueden presentar todo tipo de situaciones, entre ellas el acoso sexual (aunque aún no se ha presentado ningún caso). Por otra parte, previo a la firma del contrato, los trabajadores y trabajadoras son instruidos/as sobre las reglas de la empresa, dicha instrucción incluye las normas contra el acoso sexual en la empresa.

Sin duda esta empresa podría tomarse como ejemplo de buenas prácticas en muchos aspectos, como por la difusión de la información y escuelas de alfabetización para los y las trabajadoras en los dos idiomas (español y creole). También tiene escuelas apoyadas económicamente por la empresa y por el comité de trabajadores.

Respecto a las implicaciones de la contratación de mano de obra haitiana la fuente consultada informa las múltiples dificultades que se presentan en la práctica para gestionar las visas de negocios de los y las trabajadoras haitianas. La principal barrera que deben enfrentar frecuentemente es el tiempo que demora la DGM en otorgar las visas de negocios *“El Ministerio de Trabajo debe involucrarse más en esta gestión porque la verdad es que muchas veces esos trabajadores/as se quedan sin visa mucho más del tiempo requerido...eso les afecta por ejemplo de cara a la seguridad social, porque mientras no tienen ese documento la empresa no puede afiliarlo/a a la seguridad social, aunque se les paga un seguro de salud privado, ...pero más bien eso genera un poco de descontento entre los trabajadores dominicanos porque a ellos se les hace la deducción de la seguridad social y a los haitianos/as no, pero no se dan*

cuenta que a la larga los haitianos llevan las de perder”. Además cuando no tienen la visa de negocios y tiene que viajar a su país cuando regresan a Dominicana deben pagar nuevamente el impuesto que corresponde ...eso es injusto.”(Encargada de certificaciones. SAVID Dominicana).

Los costos de la visa de negocios corre a cargo del empleador y el o la trabajadora, en las siguientes proporciones: 25% el empleador, 25% por el premio de comercio justo y el 50% la persona trabajadora. La empresa paga la cuota del trabajador/a y éste/a la paga a través de cuotas mensuales. Como puede apreciarse la mayor carga económica de la gestión del permiso para trabajar recae en el o la trabajadora. El valor total de la visa de negocios es aproximadamente \$250 dólares.

Otra dificultad que menciona la fuente consultada es la falta de documentación de las personas nacionales haitianas, la mayoría con acta de nacimiento pero sin pasaporte: *“las autoridades haitianas no dan pasaportes en Haití, deben solicitarlos a U.S.A. con un año de anticipación y en el camino se pierden algunos...siempre viene menos de los solicitados.”*

Finalmente, otra de las fuentes consultadas desde el sector empleador señalaba como dificultades que se presentan en la aplicación de la normativa laboral y migratoria, dos factores fundamentalmente: la falta de documentación emitida por las autoridades haitianas (actas de nacimiento y pasaporte) y el cumplimiento de la cuota 80-20. *“El procedimiento para gestionar los permisos o visas de trabajo es muy difícil de agotar. Para poder legalizar la situación de muchos trabajadores migrantes es importante hacer de este trámite algo más expedito.”* (Director Ejecutivo, COPARDOM)

Para los empleadores una consecuencia negativa de la contratación de trabajadores/as haitianos/as es la imposibilidad de afiliarlos/as a la seguridad social, lo que implica que en casos de accidentes laborales u otro tipo de eventos generalmente cubiertos por la seguridad social, corresponde al empleador pagar, a riesgo de ser denunciados ante el Ministerio de Trabajo. De acuerdo a esta fuente, en esa instancia pública los y las trabajadores tienen ventaja respecto a los empleadores/as. Adicionalmente, se señala como una dificultad para los empleadores/as de migrantes en situación irregular la imposibilidad de demandarles en justicia, es decir, ante el incumplimiento o cualquier otra situación que pudiera perjudica al empleador/a (destrucción, robo, etc.) éste se encuentra imposibilitado de accionar en justicia.

Finalmente, de las opiniones expresadas por los empleadores/as entrevistados/a pareciera que existe el consenso que la regularización del estatus migratorio de los y las trabajadoras haitianos/as es una necesidad para el sector laboral, es un proceso que requiere de la intervención articulada de las instancias gubernamentales directamente involucradas: Cancillería, Dirección General de Migración y Ministerio de Trabajo.

Se retoman las implicaciones de los hallazgos mencionados a lo largo de todo este capítulo en la sección final sobre conclusiones y recomendaciones.

Este acápite se apoya principalmente en documentación interna de la OIT, en Antezana Rimassa, Paula (2013). *Análisis del Reglamento de Aplicación de la Ley de Migración No. 285-04, desde una perspectiva de género y de derechos*. OIT, Documento inédito. Santo Domingo, República Dominicana y, sobre todo, Petrozziello, Allison J. (2013). *Regulando la migración laboral hacia la República Dominicana: Análisis del Reglamento de Aplicación de la Ley de Migración No. 285-04 desde una perspectiva de género y de derechos*. OIT, Documento inédito. Santo Domingo, República Dominicana.

5.1 Normativa internacional y Constitución de la Republica

Además del art.39 sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, la Constitución de la República consigna otras disposiciones relacionadas directamente con los derechos de las personas migrantes, entre ellas: derecho a la dignidad (art. 38); derecho a la integridad personal (art. 42), y en particular el inciso 2) que condena la violencia intrafamiliar y de género en cualquiera de sus formas; prohibición de la esclavitud, la servidumbre, la trata y el tráfico de personas (art. 41); y el derecho a la libertad de tránsito (art. 46).

Cabe destacar que la Constitución en su art. 26 reconoce que la República Dominicana es un Estado miembro de la comunidad internacional apegado a las normas del derecho internacional, y en consecuencia *“reconoce y aplica las normas del derecho internacional, general y americano, en la medida en que sus poderes públicos las hayan adoptado”*. Asimismo, estipula que *“las normas vigentes de convenios internacionales ratificados registrarán en el ámbito interno, una vez publicados de manera oficial”*.

Por otra parte, en su art. 6 se consigna la supremacía de la Constitución, lo que obliga a todas las personas en territorio nacional y a los poderes públicos a su fiel cumplimiento, añadiendo *“son nulos de pleno derecho toda ley, decreto, resolución, reglamento o acto contrarios a esta Constitución”*.

Estas dos últimas disposiciones adquieren especial relevancia con motivo del tema que nos ocupa, ya que asigna una jerarquía superior, dentro del ordenamiento jurídico nacional, a las disposiciones constitucionales antes señaladas, junto a los instrumentos internacionales (ratificados por el Estado dominicano) sobre derechos humanos de relevancia en materia derechos de las personas migrantes.³⁴

Sobre migración laboral específicamente, la OIT ha aprobado tres Convenios:

- El Convenio No. 19 sobre la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo;
- El Convenio No. 97 sobre los trabajadores migrantes y su Recomendación No.86;
- El Convenio No.143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) y su Recomendación No. 151.

³⁴ Ver en anexo 1 lista de instrumentos internacionales ratificados por el Estado dominicano y que se vinculan directamente con los derechos de la población migrante

Adicionalmente, la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990 adoptó la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Aunque de esos tres Convenios y la Convención, únicamente el primero de la lista ha sido ratificado por la República Dominicana, (mediante Resolución No. 4528 del Congreso Nacional, promulgada el 31 de agosto de 1956), la ratificación de instrumentos internacionales arriba mencionados, junto a las disposiciones de la Carta Magna, constituyen el marco jurídico contentivo de los fundamentos de derecho, necesarios y suficientes para que el Estado dominicano reconozca, proteja y garantice los derechos humanos de las personas migrantes.

En esa perspectiva, conviene apuntar que es un principio del Marco Multilateral de la OIT, la promoción y protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes con independencia de su situación. *“En especial, todos los trabajadores migrantes deberían disfrutar de los principios y derechos contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, que se reflejan en los ocho Convenios fundamentales de la OIT, y en los convenios pertinentes de las Naciones Unidas sobre derechos humanos”.* (Principio 8)

Igualmente importante para el tema que nos ocupa resulta el artículo 1 de la CEDAW: *“A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

Esta disposición forma parte del referente jurídico que debe orientar toda la legislación nacional, debiendo considerar en la formulación de las normas y/o en el resultado de su aplicación, las diferencias de género que ubican a las mujeres en posición de desventaja y subordinación respecto a los hombres. De cara al tema migratorio dichas diferencias deben ser incorporadas en la formulación de políticas públicas y prácticas institucionales, en tanto la experiencia migratoria está también influenciada por el género: los motivos, los mecanismos, el destino, las condiciones de inserción laboral, el tipo de trabajo que realiza, entre otros factores suelen ser distintos en hombres y mujeres. Estas diferencias se traducen en desventajas, discriminación y exclusión hacia las mujeres migrantes, quienes con frecuencia se encuentran en mayor riesgo de vulneración a sus derechos humanos, como la integridad personal, a la dignidad, a la igualdad, entre otros.

Partiendo del reconocimiento de las desigualdades de género y su grave impacto en la vida de las mujeres migrantes, el Marco Multilateral de la OIT, en la directriz 4.5, exhorta a los Estados a garantizar que las políticas de migraciones laborales integren las cuestiones de género y aborden los problemas y los abusos específicos a los que se enfrentan a menudo las mujeres en los procesos de migración.

En contrasentido a estas consideraciones asumidas por la comunidad internacional y plasmada en las distintas normas emanadas de sus instancias de decisión y consensos el Reglamento 631-11, de la Ley General de Migración establece en su artículo 3: *“Para los fines de la Ley General de Migración y de este*

Reglamento de Aplicación y sus interpretaciones literales, no existen distinciones de género. En vista de ello, cuando se utilice un término en masculino o femenino, el género resultará indistinto e indiferenciado en su aplicación e interpretación. En modo alguno puede ser interpretado de manera excluyente o discriminatoria”.

La intención de otorgar un sentido de neutralidad de género a la Ley General de Migración y a su reglamento puede verse debilitada en la medida que una norma igual aplicada a personas con realidades distintas suele derivar en la práctica en desigualdades en lugar de la pretendida igualdad. Si bien es cierto y tal como señala Antezana (2013), la perspectiva de género implica mucho más que la utilización de la forma femenina, masculina y/o neutral del lenguaje, sin embargo nombrar lo femenino y masculino, con sus diferentes realidades, *contribuye a visibilizar cómo afecta –o puede afectar- de manera particular la gestión migratoria a hombres y mujeres de manera diferenciada.*

5.2 Dificultades en la aplicación de la Ley General de Migración No. 285-04 y su reglamento

La Ley General de Migración y su reglamento son los instrumentos legales de mayor relevancia en materia de gestión migratoria. El artículo 1 de la Ley General de Migración “ordena y regula los flujos migratorios en el territorio nacional, tanto en lo referente a la entrada, la permanencia y la salida, como a la inmigración, la migración y el retorno de los nacionales”, y el artículo 1 del Reglamento establece que su objetivo fundamental es garantizar la operatividad y adecuada implementación por parte de las instituciones involucradas en la Ley General de Migración, y señala en forma expresa que no se podrá interpretar en ningún sentido contrario a las disposiciones de la referida Ley. De allí el necesario análisis del Reglamento conjuntamente al texto de la Ley de Migración.

Instituciones encargadas de la aplicación de la Ley general de Migración y política migratoria

De acuerdo a la Ley general de Migración, las entidades públicas a cargo de su aplicación son las siguientes:

- Ministerio de Interior y Policía: Órgano oficial encargado de la aplicación de la ley, auxiliándose de otros órganos del Estado.

Dirección General de Migración, adscrita al Ministerio de Interior y Policía, es responsable de hacer cumplir la ley. Regula, controla, vigila, inspecciona, documenta, admite, deporta, expulsa. Coordina con otras instituciones.

Consejo Nacional de Migración: Asesora al Estado, coordina las instituciones responsables de la aplicación de la política nacional de migración.

- Instituto Nacional de Migración: Apoyo técnico del Consejo Nacional de Migración, lleva a cabo investigaciones sobre las migraciones en el país.
- Ministerio de Relaciones Exteriores: Manejo, organización y control del otorgamiento de visas para viajar a República Dominicana. Se encarga de gestión de acuerdos migratorios bilaterales y multilaterales

El Consejo Nacional de Migración está integrado por ocho diferentes Ministerio y, además, tiene representación del Senado, de la Junta Central Electoral y de la Cámara de Diputados y es presidida por el Ministro de Interior y Policía. El Consejo no cuenta con representación de empleadores, trabajadores y/o de la sociedad civil, a pesar de su función de diseñar la política migratoria, lo que incluye los aspectos laborales de la misma. No obstante, el Instituto Nacional de Migración sí contempla en su integración, además de otros Ministerios, la participación de representantes de los sectores mencionados.³⁵

Categorías migratorias

La Ley de Migración establece dos grandes categorías migratorias: residente y no residente.

- **Residente** es “el extranjero que, conforme a la actividad que desarrolle y/o de sus condiciones, ingresa al país con intención de radicarse o permanecer en el territorio dominicano” (artículo 30 Ley de Migración). Esta categoría, a su vez, se divide en dos subcategorías: residente temporal y residente permanente.
 - Residentes permanentes
 - Inmigrantes: extranjeros que poseen calificación profesional, de oficio u ocupación que requiere el desarrollo del país o que se ajuste a requerimientos de personal no satisfechos nacionalmente (art. 33 inciso 1 Ley de Migración).
 - Residentes temporales
 - Científicos, profesionales, periodistas, personal especializado, deportista y artistas, contratados por instituciones públicas o privadas que desarrollen actividades en el país.
 - Técnicos, artesanos y trabajadores de alta calificación en su oficio (art. 35 inciso 3 Ley de Migración).
 - Extranjeros que, sin estar comprendidos en las categorías expresamente enumeradas por la ley, fueren excepcionalmente autorizados por el Director General de Migración, valorando para ello la actividad a desarrollar y el provecho que pueda generar para el país (art. 35 inciso 8 Ley de Migración).
- **No residente**
 - Turistas
 - Personas de negocios, las cuales visitan a1 país por motivo de sus actividades empresariales o comerciales así como para evaluar el establecimiento de tales actividades.
 - Tripulantes y personal de la dotación de un medio de transporte
 - Personas integrantes de grupos en razón de su actividad deportiva, artística. académica o de naturaleza conexas.

³⁵ Para fines de fortalecer la gestión migratoria desde la perspectiva de derechos laboral, sería conveniente que la participación del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Mujer en el Consejo, al tiempo de crear algún mecanismo para la participación de la sociedad civil en esa instancia. Petrozziello (2013)

- Extranjeros que ingresen al territorio nacional dotados de una visa de residencia con la intención de completar dentro del país los procedimientos correspondientes de formalización de la residencia dominicana.
- Estudiantes que ingresen al país para cursar estudios como alumnos regulares en establecimientos reconocidos oficialmente.
- Pasajeros en tránsito hacia otros destinos en el exterior
- Trabajadores temporeros
- Habitantes de las comunidades fronterizas

Los No Residentes son considerados personas en tránsito, para los fines de la aplicación del Artículo 11 de la Constitución de la República.

Trabajador/a temporero

“Trabajador Temporero: Extranjero que ingresa al territorio nacional para prestar servicio laboral por un tiempo determinado, y bajo contrato, de forma individual o formando parte de contingente, por personas físicas o morales que explotan en el país unidades económicas de producción, distribución de bienes y servicios, y de acuerdo a la asignación de cuota elaborada por el Consejo Nacional de Migración.” (Artículo 3 del Reglamento de Aplicación de la Ley de Migración)

A continuación se comentan algunas dificultades identificadas en el texto y aplicación de la ley y su reglamento, respecto a la figura de “trabajador temporero”, categoría migratoria a la cual podrían acceder las mujeres migrantes haitianas, especialmente aquellas que actualmente trabajan, o que tienen interés en trabajar, en la agricultura.

Costos. Una primera dificultad deviene del requisito contenido en la Ley de Migración que establece que los/as trabajadores/as bajo esta categoría deben ser contratados por “personas físicas o morales que exploten unidades económicas de producción, distribución de bienes y servicios”. Sin embargo, aunque que la jurisprudencia ha señalado que no es necesario que éstas persigan un fin de lucro o pecuniario³⁶, en la práctica han sido excluidas de esta definición algunas ocupaciones, como el trabajo doméstico, ya que los hogares no son concebidas como unidades económicas de producción y por el contrario el trabajo doméstico es clasificado en las estadísticas sobre fuerza de trabajo como trabajo del sector informal.

Otro aspecto de la Ley que puede representar obstáculos para las mujeres trabajadoras migrantes es el referido a los requisitos de contratación bajo las dos modalidades de contratación de “trabajador temporero” contenidas en Ley de Migración y su reglamento: individual o formando parte de un contingente³⁷.

³⁶ Sentencia del 17 de enero de 2001, B.J. 1082, p. 628, citada por Hernández Rueda, Lupo: Jurisprudencia de Trabajo, Tercera Edición, Santo Domingo, 2003. Fuente: Antezana (2013). *Ibíd.*

³⁷ En la modalidad individual, el/la empleador/a (que puede ser una persona física o moral) contrata a un/a trabajador. En la modalidad de contingente se contrata a un grupo de trabajadores. La actividad a la que se dedicarán (trabajador/a individual o en contingente) deberá enmarcarse en las prioridades o cuotas definidas por

De entrada cabe señalar que con los cambios ocurridos en la producción de caña de azúcar, la contratación por contingente es una práctica que ha caído en el desuso, predominando actualmente la contratación individual. En el caso de las mujeres migrantes la contratación en contingente nunca ha sido utilizada, considerando la segmentación del mercado al que éstas acceden.

En ese sentido, una dificultad que se deriva de la contratación de trabajador temporero bajo la modalidad individual son los costos que conlleva la realización de este procedimiento, (actualmente cuestan aproximadamente \$250 dólares) pues para una significativa proporción de mujeres migrantes de nacionalidad haitianas esos recursos escapan a sus posibilidades.

Carta con oferta de trabajo. Otro elemento que puede representar una barrera para la obtención de la categoría de ‘trabajador/a temporero’, es el requisito de la carta emitida por la persona empleadora, la cual consiste en una especie de oferta de trabajo en la que ésta se compromete a cumplir la legislación laboral, transporte, gastos de viaje y repatriación de la trabajador/a extranjero/a. Nuevamente, y considerando las limitadas ramas de actividad en que participa la fuerza laboral femenina haitiana, apenas un porcentaje de ellas podría tener posibilidad de obtener esta carta de un/a empleador/a, (hoteles y restaurantes y empresas agrícolas). Una significativa proporción de las trabajadoras migrantes haitianas se insertan en el sector informal en el marco de relaciones no dependientes, aunque de acuerdo a la ENI 2012 más del 40% reportan relaciones laborales asalariadas.

Fianza. Por otra parte, el requisito de presentar una fianza para fines de asegurar el cumplimiento de las obligaciones establecidas a los empleadores contratantes, constituye otra dificultad para esta población trabajadora migrante, nuevamente en virtud de las características del mercado de trabajo al que acceden.

Más allá de la confusión que se presenta en la Ley de Migración y en su reglamento, acerca de los objetivos de esa fianza (repatriación únicamente o también gastos médicos) y obligatoriedad para una o las dos modalidades de contratación (por contingente o individual)³⁸, lo cierto es que probablemente la

el Consejo Nacional de Migración, en consulta con productores, empresarios y sindicatos (art. 49 Ley de Migración).

³⁸ En la Ley de Migración se establece en su art. 57 esta obligación para los empleadores/as contratantes bajo la modalidad de contingentes, pero no incluye a los contratantes bajo la modalidad individual. Mientras en el Reglamento, en su artículo 70, sí establece el requisito de la fianza bajo el régimen individual la cual no es sólo para cubrir gastos de repatriación sino también para gastos médicos, pero a cambio no menciona nada sobre la contratación bajo la modalidad de contingente. Por otra parte, en el artículo 81 inciso d. del Reglamento, se regula el otorgamiento de una visa de trabajador temporero a los trabajadores que ingresen bajo esa categoría, solo que no se especifica si esta visa se otorga por igual a trabajadores temporeros en modalidad individual y en modalidad de contingente. *En todo caso, ni la Ley ni el Reglamento especifica cuáles son los procedimientos de manejo de este depósito, ni tampoco cómo se van a cubrir los costos de salud de la persona contratada o cómo ha de ser devuelto al final de la estadía y/o terminación del contrato. Si bien la Ley y el Reglamento contemplan una fianza, es importante definir cómo y dónde se depositarán los fondos y cómo se han de manejar para asegurar que los*

mayoría de los/as empleadores/as de las trabajadoras migrantes haitianas no estarían en la posibilidad y disposición de entregar una fianza con estos fines.

La evolución de la situación en 2014. El 3 de enero de 2014, El Consejo Nacional de Migración dictó la Resolución 01-14: Que dispone medidas prioritarias para la incorporación de trabajadores temporeros al Plan Nacional de Regularización de Extranjeros en situación migratoria irregular. En particular, resuelve solicitar el Ministerio de Relaciones Exteriores la puesta en vigencia del visado de trabajador temporero dispuesto por la Ley 285-04 General de Migración e instruir a los consulados dominicanos sobre los requisitos y procedimientos de tramitación. Un mes más tarde, el 3 de febrero de 2014, un Memorando de Entendimiento entre la República de Haití y la República Dominicana para el tratamiento de trabajadores y de estudiantes extranjeros hace eco de la Resolución del Consejo Nacional de Migración. Del lado haitiano, se afirma lo siguiente: "La República de Haití se compromete a proporcionar los documentos de identidad (pasaporte) necesarios para sus nacionales que emigraron a la República Dominicana y que no cuentan con dichos documentos. Antes de la emisión de los documentos de identidad, la República de Haití verificará cuidadosamente que la titularidad de los mismos le corresponde a los solicitantes en virtud de lo establecido en la Constitución y las leyes de nacionalidad en vigor."

La entrega de una visa de negocios con fines laborales o la de trabajador temporero (cuando se pueda otorgar) requiere la intervención de tres instituciones del Estado: Dirección General de Migración, Cancillería o Ministerio de Relaciones Exteriores y Ministerio de Trabajo, cada una cumple una función pero todas deben trabajar de manera articulada. Sin embargo, esa coordinación no siempre opera de manera efectiva, por ejemplo, mientras la DGM promueve la aplicación de la cuota 80-20 de contratación de mano de obra nacional y extranjera, el Ministerio de Trabajo entiende que no puede aplicarse fielmente esta disposición en todos los casos, en protección de la producción agrícola nacional por ejemplo. *"Hay ocasiones en que vamos a una finca y la composición de trabajadores entre dominicanos y haitianos es 80-20, pero al revés!! Y el dueño nos dice: o pago la multa o pierdo la cosecha, porque no encuentro trabajadores dominicanos. Así que no tenemos más que ver para otro lado porque no es cierto que podemos perjudicar la producción de alimentos."*³⁹

Habitantes fronterizos

En su art. 3, el Reglamento define habitante fronterizo como *"Todo extranjero residente en área de la República de Haití limítrofe al territorio de la República Dominicana en las provincias de Pedernales, Independencia, Elías Piña, Dajabón, Montecristi que desarrolle actividades no laborales, dedicado a faenas de pequeño comercio, una vez sea debidamente autorizado por la D.G.M. podrá gozar del*

mismos sean destinados al propósito definido. Petrozziello (2013). Ver en anexo, cuadro con las disposiciones mencionadas.

³⁹ Valentín Herrera, Director de Trabajo, Ministerio de Trabajo en ocasión de entrevista realizada con motivo del presente trabajo.

privilegio de ingresar al país dentro del perímetro de la frontera establecido para ello. Está obligado por la Ley a regresar diariamente a su lugar de residencia”.

A través de esta figura se permite la entrada y salida de las personas que se dedican al comercio informal en la zona fronteriza. El comercio es una de las actividades económicas con mayor participación de fuerza laboral femenina de Haití, los datos de la ENI, 2012 reportan el 39%.

El Reglamento, en sus artículos 78 y 79 establece el procedimiento para el ingreso al territorio nacional de personas extranjeras en esta categoría, para lo cual se estipula la creación de un carné de entrada que tendrá vigencia de un año, pudiendo ser renovado. Sin embargo, los procedimientos para obtener el carné y los derechos que ello otorga no quedan totalmente claros en la normativa. De acuerdo al Reglamento el horario de estadía del habitante fronterizo debe adaptarse al horario de apertura y cierre de la frontera y su duración no es mayor de un día. La Ley 216-11 de los mercados fronterizos, establece los horarios de operación y dota a las autoridades locales de ciertas responsabilidades en términos del registro de personas, autorización de venta, entre otros.

Como bien señala Petrozziello (2013), la dinámica en que operan los mercados en las zonas fronterizas deben ser considerados para fines de ampliar el permiso de estadía de esta población en el territorio nacional, con el objetivo de facilitar las oportunidades de quienes se dedican a esta actividad económica, (en su mayoría mujeres) y evitar que caigan en situación de irregularidad migratoria, con el consecuente incremento de los factores de vulnerabilidad de sus derechos. De igual manera convendría que se valorase la posibilidad de contemplar otros trabajos o actividades económicas, además del comercio, para ser incluidos dentro la categoría de habitante fronterizo, como las trabajadoras domésticas que cruzan la frontera diariamente.

Personas indocumentadas o en condición migratoria irregular

La Ley de Migración establece que la entrada de nacionales y extranjeros al territorio nacional solo podrá realizarse por los lugares especialmente habilitados (Art. 65) y que se considera ilegal cuando se produce la entrada al territorio nacional por un lugar no habilitado, o evadiendo el control migratorio de entrada, con documentación falsa o incompleta o con documentación genuina pero obtenida fraudulentamente (Art. 69 Ley de Migración). También se incurre en una situación de irregularidad cuando una persona extranjera se dedica a trabajar sin estar habilitada para ello, con alguna de las modalidades migratorias establecidas al efecto.

Sin embargo, una gran cantidad de migrantes, especialmente procedentes de Haití, se encuentran en el país en condición migratoria irregular, pues por distintas razones asociadas generalmente a sus condiciones socio-económicas no logran llenar los requisitos para acceder a una visa de entrada y menos aún para la residencia temporal, ni siquiera para acceder a la categoría de trabajador temporero, tal como hemos analizado.

Dentro de ese contingente de población migrante en situación irregular se ubica la mayoría de las mujeres migrantes haitianas. De acuerdo a los datos proporcionados por la ENI, sólo el 3.5% de esta

población tiene cédula de residencia, sin embargo el 35.9% es una fuerza laboral ocupada. De allí la importancia de analizar la situación de protección (o desprotección) laboral que les confiere la legislación y su consiguiente aplicación en la realidad.

Previo a abordar algunos factores que intervienen en la situación jurídica laboral de las trabajadoras en situación migratoria irregular vale señalar que en virtud de las disposiciones constitucionales y los compromisos asumidos por el Estado dominicano a través de la normativa internacional con carácter vinculante en materia de derechos humanos, dichos derechos deben ser protegidos y garantizados por el Estado a todas las personas que se encuentre en el territorio nacional, al margen de su estatus migratorio o cualquier condición.

De tal suerte, disposiciones como la contenida en el art. 22 de la Ley de Migración que establece que *“Los extranjeros autorizados a permanecer en el territorio nacional disfrutarán de los mismos derechos civiles que los concedidos a los dominicanos por los tratados de la nación a la que el extranjero pertenezca”*, y que podría interpretarse que los extranjeros no autorizados a permanecer en el territorio nacional e estarían restringidos en sus derechos civiles, carece de fundamento jurídico al entrar en contradicción con normas constitucionales o de rango constitucional. En igual situación se ubicarían todas aquellas disposiciones que se opongan o limiten el goce y disfrute de derechos humanos como el derecho a la igualdad, la dignidad, integridad, a la salud y educación.

En la práctica desafortunadamente se impone muchas veces la influencia de una cultura de exclusión y discriminación contra la población migrante de origen haitiano, lo que se traduce en múltiples formas de vulneración de derechos a las que está expuesta sistemáticamente la población migrante en condición irregular, y dentro de ésta las mujeres se ven en mayor grado de vulnerabilidad y riesgo a causa de su condición de género.

Así, se han podido documentar numerosas experiencias y circunstancias en que esta población es sometida a abuso, violencia y discriminación, sin que puedan acudir a la justicia, ante el temor a ser deportadas en lugar de recibir la protección y el resarcimiento por la violación de sus derechos.

Derechos laborales

Los derechos laborales de los y las trabajadoras en el territorio nacional se encuentran consignados en el artículo 62 de la Constitución de la República

Artículo 62.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado (...).

El Código de Trabajo por su parte establece en su Principio IV: *Las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial. Rigen sin distinción a dominicanos y a extranjeros, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales. En las relaciones entre particulares, la falta de disposiciones especiales es suplida por el derecho común”*.

Ambas disposiciones, aunadas a las contenidas en los Convenios de la OIT y otros instrumentos internacionales referidos a los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes prevalecen sobre cualquier otra que contradiga estas disposiciones.

Destaca entre los convenios de la OIT ratificados por la República Dominicana el Convenio 29 de la OIT relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, y el Convenio 105 relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso aprobado por Resolución No. 4926 en 1958. Además, el Marco Multilateral de la OIT en su directriz 8.4.2 exhorta a los Estados a *“proteger a los trabajadores migrantes de las condiciones de trabajo forzoso, incluidas la servidumbre por deudas y la trata, en especial a los trabajadores migrantes en situación irregular o a otros grupos de trabajadores migrantes particularmente vulnerables a esas condiciones”*.

No obstante, los artículos 26 de la Ley General de Migración, así como el Párrafo III del artículo 34 del reglamento, contravienen el mandato constitucional sobre la aplicación de las leyes laborales, sin distinción, a dominicanos y extranjeros en el territorio nacional, al establecer: *“Los extranjeros habilitados para trabajar según su categoría o subcategoría de ingreso, gozará (sic) de la protección de las leyes laborales y sociales pertinentes”* (art. 26 de la Ley de Migración) y el reglamento en su art. 34: *“Todo extranjero podrá trabajar en el país cuando haya ingresado bajo una de las categorías migratorias que lo habilita para hacerlo, gozando de la protección establecida en las leyes laborales y los tratados internacionales al efecto. (...)”*.⁴⁰ Considerando la supremacía de la Constitución y las normas del bloque Constitucional es claro que son éstas las que prevalecen sobre las disposiciones ordinarias o adjetivas, como la ley de Migración.

A la luz de lo antes expuesto, se hace evidente la negación o restricción de derechos laborales que enfrenta la gran mayoría de trabajadoras migrantes en situación irregular, no de manera exclusiva, pero sí mucho más aguda por su condición de género.

Las trabajadoras que trabajan en el mercado de la informalidad por ejemplo, fundamentalmente las que trabajan en el comercio al detalle, tiene vedados prácticamente la totalidad de sus derechos laborales, igual que sus compatriotas hombres y que los dominicanos y dominicanas que trabajan en esas condiciones en el sector informal, sin embargo, las trabajadoras haitianas se ven sometidas a mayores niveles de abuso, hostigamiento sexual y otros actos de violencia cometidos por autoridades fronterizas, clientes, proveedores, prestamistas, etc. que se aprovechan de sus múltiples condiciones de vulnerabilidad: género, nacionalidad y estatus migratorio.

Quienes se desempeñan en el trabajo doméstico generalmente tienen condiciones de trabajo inferiores a las ya disminuidas condiciones de las trabajadoras domésticas dominicanas. Las de Haití reportan

⁴⁰ El art. 26 de la Ley de Migración expresa: *“Los extranjeros habilitados para trabajar según su categoría o subcategoría de ingreso, gozará (sic) de la protección de las leyes laborales y sociales pertinentes”*, y el reglamento,, en su art. 34: *“Todo extranjero podrá trabajar en el país cuando haya ingresado bajo una de las categorías migratorias que lo habilita para hacerlo, gozando de la protección establecida en las leyes laborales y los tratados internacionales al efecto. (...)”*.

salarios en promedio dos veces más bajos que el promedio de las dominicanas⁴¹, jornadas de trabajo más extendidas y mayores niveles de maltrato y acoso sexual.

Para el Ministerio de Trabajo, uno de los principales nichos de trabajo de las migrantes haitianas (en relaciones de dependencia laboral) es el trabajo doméstico, sin embargo, se reconocen las grandes restricciones presentan los hogares en su calidad de empleadores. Como se ha mencionado los hogares no son unidades productivas y por tanto no califican como tales en el Ministerio de Trabajo. La mayoría de los/as empleadores/as no afilian a las trabajadoras domésticas a la seguridad social, pues eso implica el pago de un salario mínimo que permite la cotización de ambas partes.⁴²

Por otra parte, aún cuando las trabajadoras domésticas podrían obtener una carta de garantía de su empleador/a para fines de la gestión de la visa de negocios, se enfrentaría a la dificultad de que los hogares no están registrados como empleadores en el Ministerio de Trabajo, y por tanto este trámite no es factible para regularizar el estatus migratorio de trabajadoras domésticas⁴³.

Las trabajadoras agrícolas que como hemos apuntado líneas arriba se dedican a la recolección del café en época de cosecha, comparten con los trabajadores haitianos las condiciones de precariedad laboral que caracterizan estas tareas agrícolas. Pero en el caso de las mujeres se suma el hecho que deben realizar también el trabajo de cuidados de los hijos e hijas menores de edad y las tareas domésticas, por lo que muchas veces su jornada de trabajo en el campo de ve como marginal y ni siquiera figuran en los listados de pago de manera individual, sino que el producto se agrega a lo contabilizado a su compañero o esposo. De tal manera, acreditar su relación laboral les resulta a estas mujeres migrantes un desafío doblemente complicado.

En mejor situación se encuentran las trabajadoras de empresas bananeras, quienes cuentan con un contrato de trabajo y gozan de los derechos laborales concedidos por la legislación laboral, salvo el derecho a la seguridad social. Este derecho está supeditado por mandato de la reglamentación en materia de seguridad social a la acreditación de la residencia legal en el caso de los y las trabajadoras extranjeras y, debido a las múltiples dificultades que tienen las trabajadoras migrantes para regularizar su situación migratoria en la DGM, quedan excluidas de su derecho a la seguridad social⁴⁴.

Sobre la situación de las trabajadoras en hoteles y restaurantes se cuenta con muy poca información que oriente sobre la situación de disfrute y protección de sus derechos laborales. Sin embargo, representantes de Centrales de Trabajadores que trabajan en el sector expresan que los salarios que

⁴¹ Wooding, B. y Sangro A. 2011; Ramírez, Alina (2012)

⁴² Valentín Herrera. Director de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Director de Trabajo, en entrevista ofrecida en el marco de este trabajo.

⁴³ Ídem.

⁴⁴ Información brindada por Helen Nicolás. Encargada de certificaciones. SAVID Dominicana en entrevista realizada en el marco de este trabajo.

reciben las migrantes haitianas son muy bajos e incluso en ocasiones son contratadas bajo la modalidad que la remuneración depende de las propinas que ellas reciben.⁴⁵

Falta de información disponible. La ausencia de datos actualizados sobre la población trabajadora migrante en general, de las mujeres en particular, es un elemento que dificulta al Ministerio de Trabajo la posibilidad de impulsar políticas laborales que apliquen de manera efectiva a esta población.⁴⁶

5.3 Aspectos relevantes del plan de regularización para la fuerza laboral femenina migrante de Haití

A raíz de la controvertida sentencia TC/0168/13 del Tribunal Constitucional de la República Dominicana dictada en septiembre de 2013, personas que hasta ese momento gozaban de la nacionalidad dominicana en virtud de lo establecido en las Constituciones previas a la aprobada en el 2010, se les retira su nacionalidad. La sentencia ordena a la Junta Central Electoral la revisión de los libros de inscripción de nacimientos a fin de identificar a las personas nacidas en territorio nacional, hijos/as de migrantes en situación irregular (que ingresaron al país desde 1929 hasta 2007) y proceder a inscribirlos en el libro de extranjería para la posterior regularización de su estatus migratorio. En otras palabras: personas que hasta antes de la Constitución del 2010 gozaban de la nacionalidad, y pasan a ser extranjeros en su país de nacimiento, único lugar de residencia durante toda su vida, y en algunos casos, única residencia también de sus ascendientes, hasta el segundo grado inclusive.

Las consecuencias de esta sentencia que afecta a un importante conglomerado de personas en la República Dominicana en el ejercicio de sus derechos fundamentales, como su derecho a la salud, educación, trabajo, vivienda, seguridad social, propiedad, entre otros más; ha sido objeto de discusión no solo a nivel nacional, también instancias internacionales especialistas en derechos humanos se han pronunciado al respecto. Se ha hecho llamados al Estado dominicano al cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos frente a la comunidad internacional, a través de la ratificación de instrumentos de carácter vinculante para la legislación nacional en materia de derechos humanos y derechos de la población migrante.

En ese contexto de debate político sobre el tema migratorio (específicamente de la migración haitiana en el país) el gobierno dominicano aprueba el *Plan nacional de regularización de extranjeros en situación migratoria irregular radicados en la República Dominicana, cuyo objeto es establecer los términos y condiciones para la regularización migratoria del extranjero que se encuentre radicado en el territorio de la República Dominicana en condición irregular, a los fines de conducirlo a adquirir un estatus de legalidad documental bajo una de las categorías establecidas en la Ley General de Migración No. 285-04, del 15 de agosto de 2004.* (Artículo 1)

⁴⁵ Información brindada por Eulógia Familia, Vice presidenta de la Central Nacional de Unidad Sindical (CNUS) y Coordinadora del Programa de Apoyo a la Mujer Migrante, en entrevista realizada en el marco del presente trabajo.

⁴⁶ Al momento de efectuarse la entrevista en el marco de este trabajo se había iniciado el trabajo de captura de datos, y en ese momento se contaba con 23 mujeres migrantes haitianas registradas en el 2013. Información ofrecida por Anny Ureña, Responsable de datos, Ministerio de Trabajo.

Dicho Plan es parte de los mandatos de la Ley General sobre Migración aprobada desde el 2004, y desde entonces distintas organizaciones de la sociedad civil nacionales y de migrantes han reclamado su elaboración, y por esa razón saludan que finalmente se aprobara, aunque fuese en el marco de las presiones ocurridas con motivo de la sentencia del Tribunal Constitucional y no como resultado de un proceso de consulta, estudio y ponderación de las mejores alternativas desde un enfoque de derechos y desarrollo.

El enfoque de derechos debe, indefectiblemente, incluir el enfoque de género, y en ese sentido cabe analizar brevemente el alcance de este Plan desde esta perspectiva, enfatizando –dado el objeto del presente trajo- el elemento laboral.

El Plan de regularización establece cuatro ejes básicos bajo los cuales los extranjeros radicados en el país podrán solicitar la regularización de su estatus migratorio:

- 1) El tiempo de radicación de la persona extranjera en el país;
- 2) Los vínculos con la sociedad dominicana;
- 3) Las condiciones laborales y socio-económicas; y
- 4) La regularización de personas de manera individual o por familia.

Una rápida mirada de estos cuatro ejes y sus respectivos medios de prueba o soportes de comprobación nos lleva a concluir que aunque el Plan ofrece un amplio abanico de medios para probar la calidad de extranjeros/as radicados/as en el país, la gran mayoría de esos medios o soportes no aplican a la generalidad de mujeres haitianas.

De inicio hay que apuntar que el Plan establece que para cada eje es necesario probar al menos dos de los criterios establecidos que prueban la radicación del extranjero/a en el territorio nacional.

El eje 1, por ejemplo: “Tiempo de radicación”, es el eje con más posibilidades de medios de prueba, sin embargo, como puede apreciarse, las mujeres podrían cumplir con dos de estos criterios con dificultad, especialmente porque los soportes para probar cada uno de ellos escapan a las posibilidades de estas mujeres, dada sus condiciones de inserción laboral (mercado informal, casas particulares como trabajadoras domésticas) y la costumbre de no figurar titulares de las facturas de compra o de servicios, como el alquiler o compra de muebles; generalmente estos comprobantes están a nombre de los hombres.

De tal forma que una mujer migrante haitiana, vendedora al detalle, soltera y sin hijos/as declarados/as en la República Dominicana, podría, bajo este criterio, enfrentar problemas para probar su radicación en el país y solicitar su regularización.

Artículo 16.- Tiempo de radicación. Para los fines del presente Plan los extranjeros en condición migratoria irregular deberán establecer en su solicitud el tiempo que llevan residiendo en el territorio de la República Dominicana.

Párrafo.- La radicación tendrá que ser probada mediante la satisfacción de al menos dos (2) de los siguientes criterios a través de la provisión de los correspondientes soportes indicados:

- 1) Documentos que prueben trabajo regular;

- 2) Hijos nacidos y declarados en la República Dominicana, con anterioridad a la puesta en vigencia del libro especial de extranjería;
- 3) Domicilio y/o domicilios conocidos durante el tiempo de permanencia;
- 4) Documento proveniente de autoridad pública expedido a nombre del solicitante, o en donde se mencione su nombre, en ocasión de un procedimiento administrativo o judicial;
- 5) Constancia de escolaridad o de estudios superiores en centro de estudio dominicano;
- 6) Convivencia pública y notoria con dominicano
- 7) Referencias comerciales del extranjero, expedidas por entidades comerciales o comerciantes debidamente provistas de Registro Nacional de Contribuyente (RNC);
- 8) Propiedad de bienes muebles que permitan establecer la presunción de su arraigo;
- 9) Copia de duplicado de certificado de título que ampare un inmueble regularmente inscrito en el Registro de Títulos;
- 10) Copia del pasaporte del solicitante donde conste el ingreso a la República Dominicana por algunos de los puertos de entrada al territorio nacional.

El cuarto criterio: “la regularización de personas de manera individual o por familia”, está dirigido para personas a las personas con hijos/as y/o pareja, de tal forma que no aplicaría a las mujeres solteras y sin hijos.

El único eje o criterio para probar la calidad de extranjera radicada en República Dominicana que podrían argumentar y probar más fácilmente las mujeres migrantes haitianas es el # 3, denominado en el Plan como “vínculos con la sociedad dominicana”. En este criterio al igual que el soporte # 3) del primer criterio, establecido como: Domicilio y/o domicilios conocidos durante el tiempo de permanencia”, se da valor probatorio a la participación de las personas a la vida comunitaria, como en las juntas de vecinos, las iglesias y demás, espacios en los que generalmente participan activamente las mujeres, así que ésta es una de las pocas opciones que las mujeres podrían usar.

El tercer criterio “condiciones laborales y socio-económicas”, cuyo comentario hemos dejado para último está obviamente dirigido para la población migrante trabajadora del sector formal, o bien con un nivel económico que no corresponde a la gran mayoría de la población migrante de Haití, y mucho menos de las mujeres migrantes de ese país.

Los criterios establecidos en el Plan de regularización están concebidos con un claro objetivo económico y por tanto con efectos en la fuerza laboral. Se facilita la regularización migratoria de los trabajadores haitianos que trabajan como asalariados, es decir en el sector agrícola (grandes empresas) y el sector de la construcción, en donde actualmente se concentran la mayor parte de los migrantes asalariados. Los trabajadores del sector informal (los vendedores ambulantes, de servicios, etc.) no son el objetivo de este Plan y por tanto enfrentan más dificultades para acceder a él, pero las mujeres migrantes enfrentan

muchas más, por los factores de género antes mencionados. Las proporciones son también diferentes: Mientras el 79.9% de la fuerza laboral haitiana masculina es asalariada, en las mujeres ese porcentaje es de 42%; los hombres reportan el 15.8% como cuentapropistas, mientras las mujeres el 41%.⁴⁷

Estos datos reflejan claramente que las mujeres no tendrán iguales oportunidades que los hombres, en su condición de trabajadoras, a acceder a su regularización migratoria.

Considerar las condiciones de las mujeres migrantes trabajadoras implicaba tomar en cuenta a las que trabajan en el comercio (al por menor o detalle) y a las trabajadoras domésticas en hogares particulares, requería incluir la posibilidad de soportes como cartas notariadas de empleadores/as no registrados en el Ministerio de Trabajo, como los empleadores de las trabajadoras domésticas o dueños/as de pequeñas fincas productoras agrícolas. Implicaba dar valor probatorio a los vínculos comerciales de las migrantes del sector informal, como sus clientes y proveedores, entre otros soportes más.

Un acceso menor de las mujeres haitianas a la regularización de su estado migratorio se traducirá en menos oportunidades y ejercicio de sus derechos laborales, como salario mínimo, licencia por maternidad, seguridad social, vacaciones, prestaciones, etc. Representa mayores barreras para enfrentar la explotación, el abuso y la discriminación en el mundo del trabajo.

Nuevamente se confirma la inclusión de las mujeres en las políticas y medidas del Estado, bajo la visión de la mujer (madre y esposa) que no requiere de medidas específicas en su condición de trabajadora autónoma. Nueva vez, la ausencia o débil enfoque de género que considere las condiciones y realidad de las mujeres, se traducirá en mayor desventaja y vulneración de sus derechos.

7. Conclusiones y recomendaciones

Este diagnóstico busca presentar un estado de arte en lo que se refiere a la inmigración laboral femenina haitiana en la República Dominicana, mediante sobre todo fuentes secundarias y algunas primarias. Es oportuno haber efectuado el estudio a fines de 2013, tomando en cuenta que por primera vez hay datos disponibles a escala nacional que permiten calibrar la importancia de la mano de obra migrante haitiana de cara a otros colectivos de inmigrantes en el país, además de en relación con trabajadores/as nativos. A esta base de datos significativa se suma el hecho de que es evidente, en los últimos meses, un dinamismo en la evolución de las políticas migratorias dominicanas, sin precedentes en este nuevo siglo.

Aunque la ONE y UNFPA siguen produciendo estudios derivados de la ENI (2012), queda claro que los datos se prestan a un análisis aun más profundo desde una perspectiva de género y respecto a la migración haitiana femenina en el país. Por ejemplo, como el sociólogo Lozano apunta en su estudio derivado de la ENI, se sabe que la participación económica de la mujer haitiana se ha duplicado en la última década y será interesante indagar sobre este hecho. Nuestra mirada a los datos cuantitativos genera más cruces para ayudar en este proceso de caracterización de la mujer migrante haitiana

⁴⁷ ONE-UNFPA-UE (2012). ENI, 2012

trabajadora en el país, indicando la necesidad de seguir aprovechando la base de datos en esta misma óptica. Salta a la vista que ella está en una situación mucho más vulnerable que la mujer trabajadora de otros colectivos de inmigrantes y también se compara desfavorablemente con la mujer dominicana en ramas laborales semejantes. Como ya se sabe, la brecha entre los trabajadores migrantes y las trabajadoras migrantes se da sobre todo por la segmentación del mercado laboral en virtud de género, y, por ende, las mujeres se encuentran en nichos laborales mucho más precarios que sus compatriotas, como se da en el caso de la migración femenina haitiana hacia República Dominicana. Aunque las cifras que se presentan en este estudio que dan cuenta de que el aporte económico de las mujeres migrantes haitianas es modesto, hay que tomar en cuenta que disfrazan todo lo que es el trabajo no remunerado de las mujeres migrantes y la importancia del mercado informal de trabajo como la base invisible del mercado formal de trabajo.

La mirada cualitativa en este diagnóstico pone énfasis en sintetizar la literatura existente, que se complementa con los hallazgos de algunos encuentros con las mismas mujeres migrantes. Sin embargo, cabe subrayar que hay algunas ramas en que prácticamente no contamos con informaciones cualitativas, como es la industria del turismo y hoteles, por ejemplo. Todo esto se complementa con un análisis de los niveles de organización de las mismas mujeres, según algunas de ellas y representantes del movimiento sindical en el país. Aunque, en común con las mujeres nativas, los niveles de asociatividad en sindicatos gremios formales son bajos, hay iniciativas prometedoras que dan cuenta de luchas en que tanto mujeres migrantes como nativas podrían beneficiarse. De no concretizarse estas causas en común, se corre el riesgo de ensanchar las brechas entre mujeres trabajadoras nativas y migrantes, como puede ser el caso, por ejemplo, si no se logra homologar de manera adecuada la legislación nacional sobre el trabajo doméstico con el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente, ratificado por el estado dominicano. El cuadro es mixto cuando de los empleadores/as se trata y su rol como garante de los derechos de las y los trabajadores, aunque hay cierto interés en regularizar sectores específicos de la migración laboral en la coyuntura actual frente a iniciativas oficiales que están en marcha para precisamente efectuar un plan nacional de regularización.

El marco jurídico y mecanismos legales que amparan potencialmente a las trabajadoras migrantes es relativamente amplio y muy importante aunque, como se sabe, el acceso a la justicia para las personas en situación migratoria irregular no es tan fácil. Además, el sesgo de género en detrimento de las mujeres migrantes en la actual ley de Migración y su Reglamento puede obstaculizar el ejercicio de sus derechos laborales de parte de las mujeres migrantes. Una nueva ventana de oportunidad se anuncia con el primer plan de regularización para las personas migrantes de larga data en situación irregular en el país, a ejecutarse durante un periodo de dieciocho meses (2014/2015). No obstante, se concluye que es necesario tomar muy en cuenta el acceso diferenciado a este plan para mujeres migrantes y hombres migrantes, reconociendo los nichos laborales distintos en que se desempeñan, entre otros factores. En efecto, lo que se vaticina es que podría ser mucho más difícil para las mujeres migrantes regularizar su situación migratoria ya que el plan favorece el trabajo formal y ciertos renglones económicos en que la mano de obra masculina predomina, tales como la construcción y la agricultura.

A modo de presentar algunas propuestas, a continuación se encuentran algunas recomendaciones:

1. Que las autoridades competentes, el sistema de Naciones Unidas y donantes concernidos sigan apoyando la difusión amplia de los datos generados por la ENI (2012), en particular desde una perspectiva de género y tomando en cuenta las necesidades específicas de la migración femenina haitiana en República Dominicana. Que esta difusión alcance actores clave en Haití, como una manera de seguir responsabilizando al país emisor en relación a su quehacer de cara a sus emigrantes. Tiene un objetivo doble: por un lado, concienciar a la opinión pública en general; por otro lado apoyar la elaboración de políticas públicas más apropiadas a escala insular.
2. Que las autoridades competentes, el sistema de Naciones Unidas y donantes concernidos sigan apoyando estudios de corte cualitativo que pueden generar nuevos conocimientos sobre ramas ocupacionales de mujeres migrantes haitianas en el país sobre las cuales hay escasez de informaciones, por ejemplo la industria hotelera y de turismo.
3. Tomando en cuenta las iniciativas prometedoras analizadas arriba en relación al comercio (ver *supra*), habría que promover la coordinación entre una gama más amplia de actores – Ministerio de Trabajo, DGM, ayuntamientos, sindicatos, organizaciones de apoyo a migrantes – para que estos esfuerzos de formalización puedan vincularse con iniciativas de regularización de su migración laboral. En todo caso, una medida concreta que se ofrece para consideración es bajar la cantidad mínima estipulada para la migración laboral en calidad de inversionista y/o crear otra categoría de “inversionista de pequeña escala” con un monto mínimo que permita a las comerciantes itinerantes participar en la dinamización de las economías urbanas y fronterizas tal como han hecho desde el siglo XIX.
4. Tomando en cuenta la invisibilidad del trabajo doméstico remunerado (ver *supra*), precisa visibilizar el trabajo doméstico – y la demanda de mano de obra migrante que se mantiene – para asegurar que haya opciones asequibles para su migración segura y legal. Se sugiere incluir el sector en los estudios sobre el mercado laboral para establecer cuotas de mano de obra extranjera, otorgar permisos migratorios para trabajadoras domésticas y participar en diálogos tripartitos sobre la formalización del sector.
5. Tomando en cuenta los esfuerzos históricos para ayudar a la formalización del trabajo doméstico remunerado en la franja fronteriza (ver *supra*), otra medida concreta implicaría la ampliación de la definición de “habitante fronterizo” para incluir el trabajo doméstico remunerado. efectuado de parte de mujeres haitianas del lado dominicano de la frontera.
6. Tomando en cuenta la ejecución inminente del Plan Nacional de Regularización, es menester redoblar los esfuerzos por incluir a las mujeres migrantes haitianas en todo momento, propiciando las discusiones en cuanto a su inclusión y facilitando su acceso al plan, dado los obstáculos que se han enumerado en este diagnóstico.

Anexos:

- (i) Glosario
- (ii) Bibliografía

- (iii) Instrumentos legales que rigen para la mano de obra migrante en República Dominicana
- (iv) Instrumentos utilizados para conseguir informaciones de fuentes primarias
- (v) Listado de entrevistas y grupos focales

