CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO RECONOCIDAS INTERNACIONALMENTE EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

INFORME PARA EL EXAMEN DE LA POLÍTICA COMERCIAL DE LA REPÚBLICA DOMINICANA POR PARTE DEL CONSEJO GENERAL DE LA OMC
(Ginebra, 24 y 26 de noviembre de 2008)

RESUMEN EJECUTIVO

La República Dominicana ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

A pesar de que la legislación nacional permite el derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga, la práctica es totalmente diferente y se producen violaciones sistemáticas de la legislación laboral. Así, los requerimientos para la creación de un sindicato, para la negociación colectiva o para el derecho de huelga son excesivos, lo que implica que en la práctica no se puedan ejercer. Esta situación ha sido criticada por la Organización Internacional del Trabajo, cuyos órganos de supervisión instan continuamente al gobierno a poner la legislación dominicana en conformidad con los principios que emanan de los convenios ratificados, sin respuesta efectiva por parte del gobierno dominicano. Las violaciones en las zonas francas de exportación son flagrantes, pero el gobierno no hace nada por garantizar que se implemente de forma efectiva la legislación laboral. La discriminación antisindical es abierta y existen numerosos casos de despidos e indefensión jurídica ante los abusos empresariales, muchas veces en colusión con el poder político y judicial.

En la República Dominicana existe discriminación laboral abierta por razones de diferente índole como género, raza, SIDA o incapacidad. En este sentido, las mujeres reciben un salario menor por un trabajo de igual valor, mientras que las personas de origen haitiano sufren discriminación laboral y social. Las personas infectadas por el virus del SIDA sufren discriminación abierta con pruebas y tests obligatorios. El gobierno no implementa de forma adecuada la legislación nacional de lucha contra la discriminación, pese a que la OIT continuamente insta al gobierno de la Republica Dominicana a que salga de su inmovilismo y aplique de forma efectiva herramientas contra la discriminación.

El trabajo infantil es un problema serio en la República Dominicana, especialmente en la economía informal. Asimismo, existe explotación sexual infantil en las zonas turísticas del país. Si bien existen algunas iniciativas positivas con el fin de atajar este problema, el gobierno dominicano no canaliza demasiados recursos para luchar contra esta práctica.

El tráfico de personas en la República Dominicana es común siendo las mujeres y los niños los grupos de población más vulnerables y expuestos a esta práctica. Los destinos del tráfico exterior son Europa, Latinoamérica y el Caribe. Se ha tenido noticia de casos de imposición de horas extraordinarias obligatorias a puerta cerrada.

NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO RECONOCIDAS INTERNACIONALMENTE EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Introducción

Este informe sobre el respeto de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas en la República Dominicana forma parte de una serie de informes que la Confederación Sindical Internacional (CSI) elabora conforme a la Declaración Ministerial adoptada en el curso de la primera Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (Singapur, 9-13 de diciembre de 1996), en la cual los Ministros declaraban: "Renovamos nuestro compromiso con la observancia de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas". La cuarta Conferencia Ministerial (Doha, 9-14 de noviembre de 2001) reafirmó este compromiso. Estas normas fueron asimismo respaldadas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por los 174 Estados miembros de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1998.

La República Dominicana es miembro de la OMC desde el 9 de marzo de 1995. Cuenta con tres centrales sindicales nacionales afiliadas a la CSI: la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS).

La República Dominicana es un país en vías de desarrollo de ingreso medio, que ha venido registrando un fuerte crecimiento de su PIB desde 2005. El país siempre fue considerado como un exportador de azúcar, café y tabaco. Sin embargo, en los últimos años, el sector de servicios ha sobrepasado a la agricultura como el mayor empleador debido principalmente al crecimiento del turismo. La economía es fuertemente dependiente de los Estados Unidos, país que absorbe casi tres cuartos de las exportaciones, y las remesas equivalen a una décima parte del PIB. Aunque la economía ha venido creciendo, la tasa de desempleo es muy elevada y los ingresos se distribuyen de forma muy desigual. El Acuerdo de Libre Comercio entre Estados Unidos y América Central-República Dominicana (CAFTA-DR) entró en vigor en marzo de 2007.

En 2007, los servicios representaban un 64,4% del Producto Interior Bruto, la industria un 23,8% y la agricultura un 11,7%. La tasa de desempleo alcanzaba en 2007 el 15,6% de la población activa.

La República Dominicana exporta principalmente azúcar, oro, plata, café, cacao, tabaco y carne, siendo sus principales clientes comerciales de la exportación los Estados Unidos, Bélgica y Finlandia. El país importa principalmente petróleo, algodón, productos químicos y farmacéuticos, siendo sus principales clientes comerciales los Estados Unidos, Venezuela, Colombia y México. En 2007, las exportaciones alcanzaron US$ 7.237 millones y las importaciones 13.82 millones, presentando el país una balanza comercial negativa.

I Libertad sindical y derecho de negociación colectiva

La República Dominicana ratificó el Convenio 87 (sobre la libertad sindical y protección de derecho de sindicación, 1948) y el Convenio 98 (sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949) el 22 de septiembre de 1953 y el 5 de diciembre de 1956, respectivamente.

La ley otorga la libertad de formar sindicatos y todos los trabajadores, excepto policía y militares, son libres de establecer y afiliarse a sindicatos de su elección. La fuerza de trabajo sindicada representa un ocho por ciento de la mano de obra total.

Los sindicatos necesitan contar con al menos 20 miembros y adquieren personería jurídica con su registro en la Secretaría de Estado de Trabajo. Si el gobierno no se ha pronunciado en un plazo de 30 días después de haber presentado la solicitud de registro, los solicitantes pueden declararlo en mora durante los tres días siguientes, y un día más tarde el sindicato queda automáticamente reconocido. Los sindicatos pueden formar federaciones, y éstas a su vez confederaciones. Sin embargo, existen restricciones. Así, por ejemplo, los funcionarios sólo pueden formar un sindicato si un 60% de los empleados de un organismo gubernamental acepta afiliarse. Los empleados de los organismos estatales independientes y municipales quedan excluidos del código laboral. La legislación y los reglamentos relativos a estos organismos no mencionan las libertades sindicales.

La negociación colectiva es legal y debe utilizarse en compañías en las que un sindicato ha obtenido la mayoría absoluta de los trabajadores. Muy pocas compañías tienen acuerdos de negociación colectiva, y la OIT considera que los requisitos para estos pactos son excesivos e impiden en la práctica la negociación colectiva. La ley establece un sistema de tribunales laborales para tratar las disputas, no obstante, el proceso es largo y muchos casos quedan pendientes durante años. La ONG local Fundación para la Institucionalización y Justicia, muestra en un estudio que el promedio de resolución de un caso es de 15,3 meses en tribunales de primera instancia y de 16,4 meses en tribunales de apelación. Participantes en este estudio informan que la mediación ofrecida por el Ministerio de Trabajo es el método más efectivo para resolver disputas entre trabajadores y compañías.

La ley prevé el derecho de huelga para la mayoría de trabajadores en las compañías del sector privado, sin embargo, las huelgas no son comunes. Los requisitos formales para realizar una huelga incluyen obtener el apoyo de una mayoría absoluta de todos los trabajadores de la compañía, estén sindicados o no, un intento previo de resolución a través de un procedimiento de mediación, una notificación escrita al Ministerio de Trabajo, y un período de 10 días de espera que sigue a la notificación escrita. Los trabajadores gubernamentales y los funcionarios no pueden ejercer el derecho de huelga. Dado que más del 58% de los trabajadores formales está al servicio del Estado, el ejercicio del derecho a la huelga resulta muy limitado. Proceder con una huelga declarada ilegal pone fin, sin responsabilidad para el empleador, a los contratos firmados con los trabajadores que hayan participado en ella, salvo si la legalidad es por razones de procedimiento y los trabajadores se reintegran a sus labores dentro de las 24 horas siguientes a la sentencia de calificación.

El Código Laboral se aplica a las 57 empresas erradicadas en las zonas francas de exportación (ZFE), que emplean aproximadamente a 155.000 trabajadores. Según el Consejo Nacional de Sindicatos, los sindicatos están únicamente activos en ocho compañías en las ZFE, y sólo cuatro sindicatos habían establecido derechos de negociación colectiva.

Hay informes de la existencia de intimidación encubierta por parte de empleadores hacia los trabajadores de las ZFE con el fin de impedir la actividad sindical. Sindicatos de las zonas informan que sus miembros se muestran reacios a hablar sobre actividades sindicales en el trabajo, incluso durante los descansos, por miedo a perder sus trabajos. Muchas compañías de las ZFE están acusadas de despedir a trabajadores que querían organizar sindicatos. Los empleadores rara vez acatan las decisiones del tribunal industrial cuando se pronuncia en su contra

Los empleadores se niegan a reconocer a los sindicatos e implementan diversas estrategias para impedir la organización o desmantelar las organizaciones existentes. Por ejemplo, se distribuyen listas negras de activistas sindicales para evitar que encuentren un empleo. Algunas empresas recurren a la contratación a través de instancias especializadas como forma de impedir el acceso de sindicalistas, activistas laborales y de derechos humanos, etc. Donde existe el sindicato, se dan muchos casos de despidos de dirigentes de la organización o bien se monta una campaña de discriminación, amenaza e intimidación permanente

La mayoría de los sindicatos de las ZFE están afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores de Zonas Francas de Exportación (FEDOTRAZONAS). Esta organización estima que menos del 10% de los trabajadores de las zonas francas están sindicalizados. Muchas empresas en las zonas poseen códigos de conducta voluntarios que incluyen cláusulas de protección de derechos de trabajadores generalmente consistentes con los convenios fundamentales de la OIT contenidos en la Declaración sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo. Sin embargo, los trabajadores no están a menudo familiarizados con dichos códigos ni con los principios que éstos recogen.

Numerosos trabajadores en las plantaciones de caña de azúcar y en varios otros sectores son haitianos. Con frecuencia están en situación ilegal y por lo tanto no pueden afiliarse a los sindicatos. Los empleadores se aprovechan de ello para explotarlos en condiciones casi de esclavitud, explotación que se extiende incluso a los dominico-haitianos, a quienes las autoridades policiales muchas veces expulsan del país sin tener en cuenta su nacionalidad. Estas personas no tienen ninguna posibilidad de reclamar sus derechos. Contratar extranjeros se convierte así en una estrategia de las empresas para bajar los estándares laborales y además impedir la organización. Varias ONG informan y denuncian constantemente esta situación.

Dos dirigentes sindicales fueron sentenciados a prisión y otros ocho a pagos millonarios de dinero, por realizar protestas sociales en el marco de un paro de transporte en 2006. Antonio Marte, Presidente de la Confederación Nacional de Transporte (CONATRA) fue sentenciado a cuatro años de prisión. Blas Peralta, Presidente de la Federación Nacional de Transporte Dominicano (FENATRADO) fue condenado a seis meses de prisión, más el pago de un millón de pesos. Otros ocho dirigentes sindicales tendrán que pagar millones de pesos.

En el consorcio de Bancas Real Sports (compañía de apuestas de lotería) ocho trabajadoras fueron despedidas por organizar un sindicato en 2006. Desde entonces, no han podido encontrar trabajo en ningún otro lugar y se especula que figuran en una lista negra. A través del departamento legal de la central sindical CNUS, están demandando la reincorporación laboral y el pago de los salarios perdidos.

En septiembre de 2006, los 30 fundadores del Sindicato de Trabajadores de Cartones del Caribe fueron despedidos.

El 24 de noviembre de 2006, la empresa Refrescos Nacionales – Coca Cola, perteneciente a la multinacional Coca Cola Company, despidió a 16 trabajadores pertenecientes al Comité Gestor Pro-Sindicato. El motivo del despido fue que intentaron reactivar su sindicato, según denuncia la central sindical CASC.

Los trabajadores en universal Aloe, compañía agroexportadora en la parte norte del país, habían fracasado varias veces en su intento por obtener el registro legal de sus sindicatos, a pesar de superar el requisito mínimo de 20 miembros. La empresa respondió con despidos masivos en grupos de 80 a 100 personas. Con la ayuda de FEDOTRAZONAS lograron el reconocimiento legal del sindicato. Sin embargo, la empresa no cesaría su campaña antisindical y ahora les discrimina abiertamente, obligando a los trabajadores sindicalizados a realizar horas extraordinarias.

En septiembre de 2006 se denuncia la situación de violación a la libertad sindical en FM1, del Grupo M, localizada en la ZFE de Santiago. Después de que 75 trabajadores se unieron al sindicato, la compañía inició una campaña antisindical en la cual aisló a los trabajadores líderes e intimidó a los trabajadores amenazándoles con cerrar la fábrica si continuaban apoyando al sindicato.

La ley que prohíbe a las compañías despedir dirigentes o miembros de sindicatos no se aplica correctamente, y las penas previstas resultan claramente insuficientes para impedir que los empresarios violen los derechos de los trabajadores. FEDOTRAZONAS informó de incidentes de actividad antisindical en la planta TOS en Bonao. Existen informaciones fidedignas de que la dirección de la compañía dirigió una campaña contra los líderes y miembros sindicales, incluyendo promociones laborales e incentivos salariales en contraparte a la renuncia de actividad sindical y con vistas a evitar que se alcance la mayoría requerida para establecer derechos de negociación colectiva. En octubre de 2007, una comisión especial del Ministerio de Trabajo determinó que FEDOTRAZONAS poseía una mayoría de trabajadores y que la negociación colectiva debía tener lugar. Finalmente, en diciembre de 2007, y a pesar de recurrir la decisión de la comisión, la empresa accedió a reunirse de forma informal con el sindicato.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha instado repetidas veces al gobierno de la República Dominicana que garantice la plena aplicación del Convenio 87 en las plantaciones de caña de azúcar.

Esta Comisión recuerda que el requisito de que el sindicato represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de los trabajadores empleados en la rama de actividad de que se trate, para que pueda negociar colectivamente, es disconforme con el Convenio 98. Así pues, la Comisión insta al gobierno de la República Dominicana a tomar las medidas necesarias para modificar su legislación y ponerla en conformidad con los principios del Convenio. La Comisión sigue

denunciando que a pesar del tiempo transcurrido, el gobierno no ha realizado logros significativos al respecto.

La Comisión continúa solicitando al gobierno de la República Dominicana que envíe información sobre los contratos colectivos que se hayan concluido en los sectores público y privado, incluyendo en las ZFE, indicando el número de trabajadores cubiertos por los mismos.

La Comisión sigue recordando al gobierno de la República Dominicana que en caso de denuncias de actos de discriminación antisindical, deberían realizarse investigaciones sin demora y si los alegatos se confirman deberían imponerse sanciones suficientemente disuasorias.

Conclusiones: *La República Dominicana ha ratificado los dos convenios internacionales de la OIT que protegen el derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Sin embargo, la legislación existente en el país y los excesivos y desmesurados requisitos para el disfrute de los derechos recogidos en estas convenciones hacen que la práctica sea distinta y se produzcan constantes violaciones de los derechos recogidos. En este sentido, diversas categorías profesionales están excluidas del ejercicio efectivo del derecho de sindicación o del derecho de huelga o no se les aplica el código laboral. Igualmente, la negociación colectiva es prácticamente inexistente en la mayoría de empresas del país. La Organización Internacional del Trabajo denuncia que los requisitos para los acuerdos de negociación colectiva son excesivos lo que provoca que en la práctica no se puedan llevar a cabo. El derecho de huelga está reconocido, pero, una vez más, los requisitos para su ejercicio son excesivos y no responden a un criterio de proporcionalidad, lo que implica que en la práctica, este derecho no pueda ejercerse. Las violaciones sindicales son muy graves en las ZFE del país, donde se produce discriminación antisindical abierta, sin que el gobierno haya realizado demasiados esfuerzos por mejorar la situación. Los trabajadores de origen haitiano son particularmente víctimas de estas violaciones y se encuentran en una situación de indefensión jurídica ante los abusos empresariales.*

II Discriminación e igual remuneración

La República Dominicana ratificó el Convenio 100 (sobre igualdad de remuneración, 1951) y el Convenio 111 (sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958) el 13 de julio de 1964 y el 22 de septiembre de 1953, respectivamente.

A pesar de que la ley establece que las mujeres tienen el mismo estatuto legal que los hombres, en la práctica las mujeres sufren discriminación. Las mujeres no disfrutan del mismo estatus económico y social ni tienen iguales oportunidades que los hombres, y los hombres ocupan puestos de liderazgo en todos los sectores. Las mujeres perciben un salario menor que el de los hombres por un trabajo de igual valor y que requiere los mismos conocimientos. Algunos empleadores hacen pruebas de embarazo a mujeres antes de emplearlas, además de exámenes médicos. A pesar de que es ilegal discriminar con estas pruebas, los líderes sindicales denuncian que las mujeres embarazadas no son contratadas e incluso muchas veces las contratadas son despedidas. No existen programas gubernamentales para combatir la discriminación

económica contra las mujeres. El acoso sexual es un problema y la ley no se aplica de forma efectiva.

Aunque la ley prohíbe la discriminación contra las personas con discapacidad, estas personas sufren discriminación en el empleo y en la obtención de otros servicios. La ley obliga a facilitar el acceso físico para las personas con discapacidad a todos los nuevos edificios públicos y privados. Sin embrago, las autoridades dominicanas no han implementado estas disposiciones.

Existen prejuicios sociales fuertes raciales hacia las personas de raza negra y el gobierno no realiza los suficientes esfuerzos para luchar contra este problema. Existen grandes prejuicios contra los haitianos y los dominicanos de origen haitiano así como otros extranjeros de color. Pocos funcionarios reconocen la existencia de esta discriminación.

Las personas con SIDA, especialmente mujeres, sufren discriminación en el lugar del trabajo. Se estiman que entre 80.000 y 222.000 personas en el país son seropositivas. Existen informes de que muchos trabajadores en muchas industrias están obligados a hacerse pruebas de SIDA o cuando buscan seguro o cuidados médicos. Los trabajadores infectados pueden ser despedidos inmediatamente o negárseles los cuidados médicos. La ley prohíbe que se impongan tests de SIDA a los trabajadores. Sin embargo, la ley no ha sido implementada.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT sigue instando al gobierno de la República Dominicana a que prosiga sus esfuerzos por introducir el concepto de igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor, para asegurar una correcta aplicación del Convenio 100. Asimismo, sigue solicitando al gobierno el suministro de informaciones estadísticas sobre la distribución de hombres y mujeres en los distintos tipos de actividad, clasificados por categoría ocupacional y remuneración tanto en las ZFE como en los otros sectores nacionales productivos.

Esta Comisión sigue solicitando al gobierno que adopte medidas proactivas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual y la utilización de pruebas de embarazo como condición para obtener o conservar el empleo. La Comisión continúa pidiendo igualmente al gobierno que proporcione información sobre las medidas de apoyo y protección para las víctimas de acoso sexual y los tests de embarazo incluyendo medidas de asistencia a los inspectores de trabajo. Del mismo modo, pide que se le proporcione información sobre la intensificación de las actividades de vigilancia en las ZFE.

La Comisión sigue instando al gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación en la práctica de la no discriminación por motivos de raza, color y ascendencia nacional de los principios del Convenio 111 y que proporcione información al respecto.

Conclusiones: *La República Dominicana ha ratificado los dos convenios de la OIT que protegen la igualdad de remuneración y la discriminación en el empleo y ocupación. La ley nacional establece que las mujeres tienen el mismo estatuto que los hombres. Sin embargo, la discriminación de género es abierta y las mujeres perciben menos salario que los hombres por un trabajo igual. El acoso sexual es común sin que la ley se aplique de forma efectiva. Las personas con discapacidad e infectadas*

del virus del SIDA sufren discriminación laboral abierta. Igualmente, existen prejuicios sociales fuertes de carácter racial, principalmente hacia la población haitiana.

III Trabajo infantil

La República Dominicana ratificó el convenio 182 (convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999) y el convenio 138 (convenio sobre la edad mínima, 1973) el 15 de junio de 1999 y el 15 de noviembre de 2000, respectivamente.

A pesar de que la ley prohíbe el empleo de niños menores de 14 años y contiene disposiciones que restringen el empleo de niños menores de 16 años, el trabajo infantil sigue siendo un problema serio en la República Dominicana. La legislación en vigor limita las horas de trabajo de aquellos entre 14 y 16 años a seis horas de trabajo por día, prohíbe el empleo a los menores de 18 años en trabajos considerados peligrosos o en establecimientos que sirven alcohol. Existen multas para aquellas empresas que emplean niños por debajo de la edad legal. El gobierno aplica de forma efectiva esta legislación en el sector formal; sin embargo, es un serio problema en la economía informal, donde no se aplica la legislación.

El trabajo infantil en la economía informal se concentra en pequeños negocios, hogares privados y agricultura. Los niños a menudo acompañan a sus padres a trabajar a los campos agrícolas, en parte porque los padres no tienen dónde dejar a sus hijos, ya que en el campo las escuelas funcionan únicamente unas horas al día. La explotación sexual de niños es un problema, especialmente en las zonas turísticas y recreacionales.

La educación es gratuita, obligatoria y universal para los menores hasta los 14 años. Muchos niños del país no se registran adecuadamente al nacer, obligando después a realizar inscripciones tardías. Los niños indocumentados por esta razón, muchos de ellos de origen haitiano, se enfrentan a problemas de escolarización tardía.

Existen evidencias de que muchas familias dominicanas que adoptan niños procedentes de Haití no los tratan como miembros de la familia, sino que los ponen a trabajar en la casa o en negocios familiares, privando a los menores de escolarización y creando de hecho una especie de relación de servidumbre.

El Ministerio de Trabajo y otras instituciones gubernamentales, así como organizaciones de la sociedad civil, colaboran con el Programa de la OIT para la Eliminación del Trabajo Infantil y con otras organizaciones internacionales defensoras de los derechos laborales en la lucha por la erradicación del trabajo infantil. Existen programas para eliminar el trabajo infantil en empleos peligrosos del sector agrícola como por ejemplo en plantaciones de arroz. Los esfuerzos incluyen también un programa para combatir la explotación sexual de menores en zonas turísticas y recreacionales como Boca Chica, Sosua y Las Terrenas. Estos programas proveen ayuda psicológica y asistencia médica, devuelven a los niños al colegio y posibilitan en algunos casos la reunificación familiar. Los programas incluyen también asistencia jurídica a víctimas infantiles para perseguir y arrestar a explotadores.

Un plan establecido por el Comité Nacional de Vigilancia contra el Trabajo Infantil ha fijado objetivos, identificado prioridades y asignado responsabilidades para

acabar con el trabajo infantil y ha manifestado que pretende reducir el número drásticamente para el año 2016.

El Ministerio de Trabajo ha confirmado que no existe trabajo infantil en los consorcios de azúcar. Sin embargo, fuentes de toda solvencia denuncian la existencia de este tipo de trabajo todavía en las instalaciones.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT sigue alentando al gobierno de la República Dominicana a redoblar esfuerzos para atajar el trabajo infantil y sus peores formas. En este sentido, la Comisión alienta al gobierno a redoblar esfuerzos con el fin de garantizar de forma efectiva y práctica la protección de los niños menores de 18 años contra la venta y la trata de niños con fines de explotación sexual comercial, especialmente la prostitución. La Comisión continúa rogando al gobierno que tome medidas para sensibilizar a los actores directamente vinculados a la industria turística, como las asociaciones de propietarios de hoteles, operadores turísticos, sindicatos de taxis y propietarios de bares y restaurantes así como sus empleados. Asimismo, la Comisión sigue solicitando al gobierno de la República Dominicana que comunique informaciones sobre medidas adoptadas para garantizar la rehabilitación e integración social de los niños retirados de las peores formas de trabajo infantil.

Conclusiones: *La República Dominicana ha ratificado los dos Convenios de la OIT sobre trabajo infantil y la edad mínima de acceso al empleo. Sin embargo, el trabajo infantil es un problema en el país, especialmente en el sector informal. La explotación sexual de menores es un hecho común en las zonas turísticas del país. Existen algunas iniciativas y proyectos en la buena dirección, sin embargo, tal como recomienda la Organización Internacional del Trabajo, el gobierno de la República Dominicana debe redoblar sus esfuerzos sin demora para atajar este problema.*

IV Trabajo forzoso u obligatorio

La República Dominicana ratificó el Convenio 29 (sobre el trabajo forzoso, 1930) y el Convenio 105 (sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957) el 5 de diciembre de 1956 y el 23 de junio de 1958, respectivamente.

La ley prohíbe el trabajo forzado u obligatorio, incluyendo el realizado por niños. La ley incluye penas de entre 15 y 20 años de prisión por el tráfico de personas y multas de hasta 175 veces el salario mensual. El Código de Menores prevé penas de 20 a 30 años por abuso sexual infantil y multas de 100 a 150 veces el salario mínimo mensual.

A pesar de que la ley prohíbe el tráfico de personas, existen informes de que hombres, mujeres y niños son traficados hacia, desde y dentro del país. Se estima que entre 30.000 y 50.000 mujeres dominicanas ejercen la prostitución en el mundo, y de éstas, un tercio son víctimas del tráfico. Los destinos principales son Europa, Latinoamérica y el Caribe. Las mujeres de 18 a 25 años de edad son en general las que tienen más riesgo de ser víctimas del tráfico. Muchas de las víctimas son mujeres sin educación que buscan simplemente una forma de mejorar las condiciones de vida de sus hijos.

Según la ONG Centro para la Orientación Integral y la Investigación, y la Organización Internacional de las Migraciones, las redes de tráfico de personas son normalmente grupos pequeños. Personas individuales en el país reclutan a las personas que van a traficar y obtienen documentos de viaje e identificación. Los traficantes de personas normalmente se encuentran con mujeres a través de familia y amigos, les prometen un empleo, obtienen documentos ilegales para la mujer, y retienen su pasaporte una vez llegadas a su destino. Las organizaciones de tráfico de personas reciben entre US$ 5.000 y 8.000, es decir entre 150.000 y 240.000 pesos, por cada una de las mujeres que trafican con fines de prostitución.

Informes de prensa denuncian también que funcionarios del servicio de inmigración están directamente implicados en el tráfico de nacionales chinos. El gobierno ha realizado esfuerzos para esclarecer los hechos pero la falta de recursos y de acceso a comunidades étnicas cerradas han impedido llevar ante los tribunales a los responsables. En los últimos cuatro años el Departamento de Inmigración ha despedido a 400 inspectores por posible implicación en el tráfico de personas. El gobierno presta cierta asistencia a las víctimas del tráfico tanto fuera como dentro del país, pero delega en ONG y organizaciones internacionales la prestación del grueso de la ayuda. El Ministerio de Asuntos Exteriores ha desarrollado una red mundial de oficiales consulares para reconocer y asistir a víctimas del tráfico de personas.

Las horas extras obligatorias son una práctica común en la República Dominicana y a menudo implementada con políticas de puerta cerrada o pérdida de empleo o salario para aquellos que se niegan.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT sigue instando al gobierno de la República Dominicana que tenga bien a proporcionar informaciones sobre la situación de los trabajadores haitianos empleados en las plantaciones de caña de azúcar y, en especial, sobre las condiciones en que son contratados, la naturaleza de su contrato, la manera en que se determinan y pagan sus salarios, etc.

Conclusiones: *La República Dominicana ha ratificado los dos convenios de la Organización Internacional del Trabajo referentes a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. Sin embargo, el tráfico de personas, especialmente mujeres y niños, es común en el país. Los destinos principales de las víctimas son Europa, Latinoamérica y el Caribe. Existen informes de que funcionarios del gobierno están implicados en casos de tráfico de personas de origen chino. La realización de horas extras obligatorias a puerta cerrada sin remuneración es una práctica común en el país. La Organización Internacional del Trabajo, a través de sus órganos de supervisión, continúa solicitando información acerca de la situación de los trabajadores de origen haitiano de algunos sectores de actividad donde ejercen su trabajo en condiciones totalmente contrarias a los principios de los convenios ratificados.*

Conclusiones y recomendaciones

1. La República Dominicana debe poner en conformidad la aplicación de su legislación laboral nacional con los principios que emanan de los convenios fundamentales de la OIT que ha ratificado. En este sentido, el gobierno tiene que velar por que el derecho de sindicalización, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga sean respetados y ejercidos de forma efectiva por parte de todas las categorías de trabajadores y sin que se impongan trabas desproporcionadas.

2. La legislación laboral debe ser implementada en las ZFE y el gobierno debe asegurarse de su cumplimiento, como garante de la legalidad en el país. En ese sentido, el Ministerio de Trabajo debería ser reforzado y establecerse una mayor cooperación con el poder judicial con el fin de velar por garantizar la legalidad laboral de forma efectiva.

3. Se necesitan más recursos para atajar sin demora el trabajo infantil en el territorio dominicano. El gobierno debe concienciar a los trabajadores y empresarios de los sectores turísticos acerca del problema de la explotación sexual de menores por parte de extranjeros que disfrutan de sus vacaciones en el país.

4. El gobierno de la República Dominicana debe incrementar su cooperación transfronteriza con aquellos países destino del tráfico de personas e incrementar los controles aeroportuarios migratorios.

5. La legislación nacional que prohíbe el acoso sexual debe ser cumplida y canalizarse mayores recursos para combatir este problema. Se deberían poner en marcha campañas de concienciación para aceptar socialmente a personas de origen haitiano y personas seropositivas.

6. El gobierno dominicano debe redoblar esfuerzos para introducir de forma efectiva el concepto de igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor.

7. El gobierno de la República Dominicana debe eliminar la práctica de las horas extras obligatorias a puerta cerrada, tan común en el territorio del país, y para ello debe aumentar las inspecciones laborales y destinar más recursos para la contratación de efectivos.

8. La OMC debería llamar la atención de las autoridades de la República Dominicana sobre los compromisos adquiridos durante las Conferencias Ministeriales de la OMC celebradas en Singapur y Doha, de respetar las normas fundamentales del trabajo. La OMC debería solicitar a la OIT que intensifique su labor con el gobierno de Panamá en esos ámbitos y que presente un informe ante el Consejo General de la OMC con ocasión de la próxima revisión de la política comercial.

9. De conformidad con los compromisos adquiridos por la República Dominicana en las Conferencias Ministeriales de la OMC en Singapur y Doha y sus obligaciones como miembro de la OIT, la República Dominicana debería entregar informes regulares a la OMC y la OIT sobre los cambios legislativos introducidos y los programas de implementación en relación con las normas internacionales del trabajo.

Referencias

OIT, Departamento de normas, varios informes.

OIT, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

CSI, Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 2007.

Organizaciones dominicanas afiliadas a la CSI, varios informes.

Departamento de Estado de Estado Unidos, Informes de países sobre prácticas de derechos humanos.

Banco Mundial, datos económicos.