



**MERCADO LABORAL Y MANO DE OBRA
EXTRANJERA EN EL SECTOR TURISMO
EN REPÚBLICA DOMINICANA**

**MERCADO LABORAL Y MANO DE OBRA
EXTRANJERA EN EL SECTOR TURISMO
EN REPÚBLICA DOMINICANA**



MERCADO LABORAL Y MANO DE OBRA EXTRANJERA EN EL SECTOR TURISMO EN REPÚBLICA DOMINICANA

Santo Domingo, 2023

Esta publicación es fruto de la colaboración entre el Instituto Nacional de Migración de República Dominicana y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), con el apoyo de la Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos (PRM) en el marco del Programa Regional sobre Migración. Los puntos de vista expresados no reflejan necesariamente las políticas oficiales del Gobierno de los Estados Unidos, la OIM y el INM RD.

Publicado por:

Instituto Nacional de Migración
C/ Manuel Rodríguez Objío, núm.12
Gazcue, Santo Domingo
República Dominicana
Tel.: +1809-412-0666
Correo electrónico:
info@inm.gob.do
Sitio web: www.inm.gob.do

Organización Internacional para las Migraciones
C/ Socorro Sánchez, núm. 152
Gazcue, Santo Domingo
República Dominicana
Tel.: +1 809-688-8174
Correo electrónico: iomsantodomingo@iom.int
Sitio web: www.iom.int

© Cecilia Corporán, Magdeline Castaño, Gercy Mateo, Miguelina Ramírez y Marcos Morales, 2023
Sobre la presente edición

© Instituto Nacional de Migración (INM RD) y Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2023

ISBN: 978-9945-634-16-7 (Impreso)

ISBN: 978-9945-634-17-4 (Online)

Consultoría: M&E Consultants

Coordinación: Equipo técnico del Departamento de Investigación y Estudios Migratorios (INM RD), Alicia Sangro (OIM)

Corrección de estilo: Aimara Vera

Diseño y diagramación: Laura Longa M.

Imágenes de cubierta e interior: Shutterstock

Impresión: Editora Búho, SRL

Santo Domingo, República Dominicana

ÍNDICE

1. Introducción	9
2. Aspectos metodológicos	11
3. Contexto del mercado laboral en el sector turismo y comercio conexo en República Dominicana	19
3.1 Características del sector turismo	19
3.2 Polos turísticos en el país	23
3.3 Beneficios del turismo para la economía dominicana	29
3.4 Efectos de la COVID-19 en la actividad turística	31
3.5 Panorama general de la contratación de mano de obra en el sector turismo	35
3.6 Necesidades de los trabajadores en el sector turismo	39
4. Necesidad de mano de obra extranjera en el sector turismo de República Dominicana	45
4.1 Población migrante y mercado laboral	45
4.2 Perfil de los inmigrantes extranjeros	46
4.3 Atracción de trabajadores al sector turismo	53
4.4 Personas extranjeras que trabajan en subsector hoteles, bares y restaurantes	54
5. Marco jurídico y medidas regulatorias en la contratación de mano de obra extranjera	61
5.1 Marco jurídico	61

5.2 Planes de regulación migratoria	64
6. Conclusiones y recomendaciones	71
6.1 Conclusiones	71
6.2 Recomendaciones	78
Referencias bibliográficas	81

1. INTRODUCCIÓN

El estudio «Mercado laboral y mano de obra extranjera en el sector turismo en República Dominicana» es parte del conjunto de investigaciones sectoriales que se desarrollan en el marco del Programa de Medición Periódica de la Demanda de Mano de Obra Extranjera diseñado por el Instituto Nacional de Migración de República Dominicana. Este programa consta de tres fases de implementación: una primera fase de diálogo con expertos, empresarios, sector gubernamental y actores clave; una segunda fase de investigaciones piloto mediante la realización de estudios de tipo cualitativo cuyos resultados servirán de base para la ejecución de la tercera fase consistente en estudios cuantitativos de medición de la mano de obra extranjera en el país.

Las investigaciones bajo esta iniciativa buscan ofrecer información fiable, oportuna, desagregada y en un plazo relativamente corto para los principales sectores de la economía nacional, respondiendo así a necesidades de los decisores tanto del Estado dominicano como del empresariado y la sociedad civil.

El objetivo de esta investigación es describir la lógica, las dinámicas y las necesidades de mano de obra extranjera en el sector turismo y comercio conexo, en su entorno como un todo, que sirva de base para la posterior realización de una encuesta sectorial sobre necesidades de mano de obra extranjera en este sector económico.

Con este propósito se trianguló información macroeconómica disponible con datos levantados en cuatro provincias ubicadas en tres polos turísticos de alto dinamismo en el país, los cuales a su vez presentan diferentes procesos históricos de conformación y diferentes estadios en el desarrollo del sector turismo, que van a gravitar de manera diferenciada en la situación de los recursos humanos extranjeros y en las necesidades y características de estas.

El presente documento resume en cuatro capítulos el ejercicio de investigación efectuado para el cumplimiento de los objetivos. En el primero se abordan los

aspectos metodológicos empleados. En el segundo se contextualiza el mercado laboral en el ámbito de interés: turismo y comercio asociado al sector. El tercero ofrece una mirada a los aspectos relacionados con la mano de obra ocupada en este ámbito. Finalmente, se presentan, a modo de conclusión, las reflexiones, los hallazgos y las recomendaciones derivadas de este esfuerzo.

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

El estudio que a continuación se presenta es de corte transversal con enfoque mixto. Esto quiere decir que se basó en el análisis de fuentes secundarias a través de revisión documental, compilación y análisis de datos estadísticos de la macroeconomía del sector. Así también, se obtuvo información de fuentes primarias a través del empleo de técnicas cualitativas, como entrevistas semiestructuradas, reuniones técnicas y conversaciones con personas expertas en ámbitos gubernamentales, empresariales y de la sociedad civil.

La selección de la población objeto fue de carácter intencional, empleando métodos no probabilísticos. Para el procesamiento de las entrevistas se utilizó una matriz de análisis a partir de categorías identificadas previamente. Esto permitió examinar la información cualitativa proveniente de los trabajadores, actores empresariales y sindicales, mediante la identificación de categorías dentro de la narrativa para encontrar patrones de significados comunes en las poblaciones.

Como propósito principal de la investigación se busca entender la lógica, las dinámicas y las necesidades de mano de obra extranjera en el sector turismo y comercio conexo, en su entorno como un todo, que sirva de base para la posterior realización de una encuesta sectorial sobre necesidades de mano de obra extranjera en este sector.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- 1) Analizar la evolución del desempeño económico del sector turismo: crecimiento del empleo, productividad laboral con énfasis en la población de origen extranjero, así como el efecto encadenamiento entre ambos factores.
- 2) Caracterizar la población extranjera (nacida en otros países) ocupada en el sector turismo, en la cual se contemple el perfil sociodemográfico, su condición migratoria, nivel de cualificación, situación laboral y principales funciones que desempeñan.

- 3) Describir las diversas formas de incorporación, las modalidades de contratación y las condiciones laborales de la población extranjera ocupada en el sector turismo y comercio anexo.
- 4) Identificar las percepciones del nivel empresarial de los polos turísticos investigados acerca de la necesidad de mano de obra extranjera, sus competencias y habilidades blandas que la diferencia de la oferta local.

Se seleccionaron para las observaciones en campo tres polos turísticos de alto dinamismo: Cibao Norte, Yuma y Enriquillo, a partir de los cuales se escogieron cuatro provincias: La Altagracia, Puerto Plata, Barahona y Pedernales, esta última por ser de interés para el Estado dominicano, que ha puesto en marcha el Fideicomiso Público Pro- Pedernales para convertirlo en un destino turístico internacional. Los criterios para la selección de las provincias fueron tres: la cantidad de turistas recibidos hasta 2019, la cantidad de trabajadores por polo turístico y el número de población de origen extranjero residente en las provincias seleccionadas.

Cuadro 1. Población vinculada al sector turismo por polo turístico según criterios para selección del polo turístico

Criterios para selección del polo turístico	Puerto Plata	La Altagracia	Barahona
Resultados de visitas de turistas hasta 2019 ¹	423,884	3,524,435	Dato no localizado
Cantidad de empleos por polo turístico ²	20,205	43,985	Dato no localizado
Número de población de origen extranjero que vive en la provincia (ENI-2017)	40,691	52,762	22,553

La población objeto de estudio se conforma en dos grupos: trabajadores y empleadores. En el primer grupo, compuesto por trabajadores, se abordó a personas inmigrantes ocupadas, es decir, aquellas personas nacidas en otros países que

¹ Asonahores, Banco Popular, Analytica (2021). *Turismo Dominicano: Una década de aportes 2009-2019*.

² *Ibid*, p. 60.

estaban trabajando en el sector turismo al momento del levantamiento, sea como ocupada formal, ocupada informal o por cuenta propia en el subsector hoteles, bares, restaurantes y microempresas (actividades acuáticas, tiendas de regalos, artesanías, peluquerías, alquiler de espacios en la playa, pequeños negocios de elaboración de alimentos y bebidas, agencias de viajes, turoperadores, centros de masajes, alojamiento, alquiler de vehículos, entre otras) que operan alrededor de este sector, sin tomar en cuenta el estatus migratorio en el que se encontraban.

El segundo grupo estuvo conformado por empresarios de negocios y pymes que ofrecen servicios complementarios al sector, empresarios o sus representantes pertenecientes a Asonahores (incluidos clústeres en cada provincia), gerentes de recursos humanos de cadenas hoteleras, funcionarios relacionados con el tema y expertos en el tema.

El abordaje de la población ocupada formal se realizó siguiendo dos métodos: primero se informó a nivel central a Asonahores de la investigación que se estaría realizando y luego se contactaron los clústeres para que estos informaran a los hoteles; ya en el terreno, se coordinó con los sindicatos de trabajadores en dos de los polos turísticos (Yuma y Puerto Plata). En el polo Barahona-Pedernales no se localizaron sindicatos de trabajadores turísticos. En el caso de las personas ocupadas informales y por cuenta propia, se contrató para el reclutamiento a personas locales con conocimiento del sector turístico.

En total fueron realizados 114 encuentros y entrevistas a profundidad a actores y población objeto de este estudio. Entre estos, se efectuaron 3 reuniones motivadoras con actores a nivel de la alta gerencia empresarial turística, 8 reuniones articuladoras con funcionarios de los ministerios vinculados al sector, 4 consultas a expertos y 43 entrevistas semiestructuradas a empleadores y personal vinculado a las empresas turísticas y 56 a trabajadores formales, informales y por cuenta propia.

Los instrumentos empleados fueron diseñados en función de las características de los entrevistados. Por ejemplo, para los trabajadores o personas ocupadas se abordaron los siguientes aspectos:

- **Antecedentes:** país de procedencia, tiempo en el país, razón para migrar y logro de la meta que buscaban.
- **Percepción:** calificación del trato recibido, relación con otros colegas, trabajos regulares de las personas extranjeras, discriminación.
- **Experiencia de trabajo:** trabajo actual, trabajo anterior en su país, beneficios laborales de las personas extranjeras que conoce.

- **Condiciones laborales:** idea sobre derechos laborales, riesgos de la labor que realizan, contrato (formal e informal), seguridad social: salud, riesgos laborales y pensión, protección durante la maternidad, experiencia de discriminación.
- **Perspectivas:** aspiraciones en el trabajo actual, oportunidades de lograr las aspiraciones, características del trabajo ideal, acciones para lograr lo que aspira.

En el caso de los empresarios y líderes empresariales, las guías de entrevista consideraron lo siguiente:

- **Experiencia y visión:** tiempo en el sector, funciones desarrolladas y los principales cambios que ha visto en cuanto a la composición del capital humano.
- **Características de los recursos humanos del sector turístico:** principales nacionalidades de las personas que trabajan y sus funciones, formación y fortalezas o características.
- **Aportes y proyección:** identificación de aporte del personal extranjero al sector, visión de futuro del mercado laboral para las personas migrantes en el país.
- **Oportunidades y desafíos:** oportunidades en términos de promoción y capacitación al personal extranjero, amenazas para su estabilidad en el sector.
- **El Estado y los trabajadores migrantes:** la relación entre el Estado y la empresa, papel del Estado y el empresariado para mejorar las condiciones laborales.

Las instituciones, los funcionarios y los expertos en el sector fueron abordados con las siguientes temáticas:

- **Experiencia y funciones:** tiempo, cargos, funciones, opinión/evolución de la presencia del recurso extranjero.
- **Situación de los requerimientos y demandas de la mano de obra extranjera en el sector turístico:** criterios para clasificar como mano de obra extranjera, requerimientos estatales, situación actual.
- **Estudios realizados:** sectores y hallazgos.
- **Políticas públicas:** políticas públicas contempladas para la población migrante, oportunidades de mejora para los migrantes, relación de las políticas priorizadas y el turismo (si aplica), instrumentos o dispositivos legales y programáticos de los que dispone la institución, relación entre el Estado y las empresas del sector turismo en lo relativo al empleo de mano de obra extranjera.

Entre las limitaciones para la realización del presente estudio se destaca la dificultad para trabajar entrevistas colectivas o sesiones focales grupales, para el caso de los trabajadores, dado los horarios demandados por el sector. Asimismo, la mayoría de las personas participantes no aceptó que se grabara la entrevista, principalmente el grupo de los trabajadores.



EL BA

MENSHEE
American Made
in the
DOMINICAN REPUBLIC

PUNTA CANA

PUNTA CANA
DOMINICAN REPUBLIC

PUNTA CANA
DOMINICAN REPUBLIC



3. CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR TURISMO Y COMERCIO CONEXO EN REPÚBLICA DOMINICANA

3.1 CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR TURISMO

El país está considerado un líder regional en temas de turismo y uno de los principales destinos a nivel internacional. Representa el 0.41 % a nivel mundial, el 16.34 % en relación con Latinoamérica y el 28.8 % con respecto al Caribe de las llegadas aéreas producidas en 2018 según la Organización Mundial del Turismo (OMT, 2018). Sin embargo, el mercado de turismo dominicano no siempre fue así; esta expansión se inició en el siglo XX, específicamente en la época del régimen de Trujillo, donde se comienzan a construir las primeras infraestructuras turísticas, centradas en la zona de Santo Domingo (Fawcett, 2014).

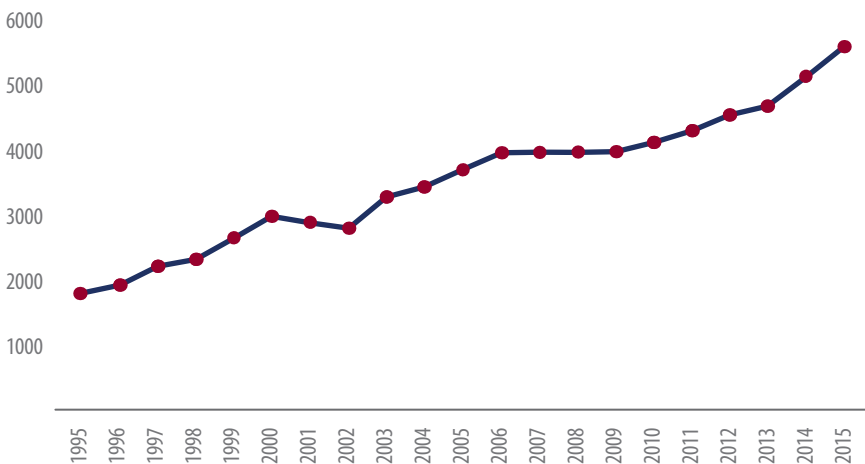
El turismo alcanza mayor importancia en la década de los noventa, específicamente a partir de 1995 con la entrada en vigor de la Ley 16-95 sobre Inversión Extranjera y luego más tarde con la Ley 158-01 que establece el fomento al desarrollo turístico de los polos de escaso desarrollo y nuevos polos en provincias y localidades de gran potencialidad y crea el Fondo Oficial de Promoción Turística³. Estas dos leyes consolidaron la industria turística como una actividad medular dentro de la economía dominicana al crear un paquete de incentivos para

³ Para conocer más sobre el marco legal del turismo en República Dominicana, ver sitio web del Ministerio de Turismo en <https://www.mitur.gob.do/quienes-somos/marco-legal/>

inversionistas extranjeros, tales como el alquiler a largo plazo de la propiedad en primera línea de playa, exenciones tributarias y un código laboral especializado para el turismo (Banco Central, 2021). Estos incentivos y el atractivo propio de República Dominicana lograron que el país sea considerado, según el secretario general de la Organización Mundial del Turismo, el «principal receptor de Inversión Extranjera Directa (IED) de todo el Caribe, con una tasa de crecimiento económico promedio anual del 6.1 % frente al 3.1 % de la región (2015-2019); 9.4 % de incremento anual promedio en inversión extranjera directa (2015-2019)» (Presidencia de la República, 2022).

El impacto de las leyes antes mencionadas también es visible al observar el incremento de los visitantes. Tomando como línea base el año 1995, en el país entraron 1,775,872 turistas, en comparación con cinco años después en 2000, que ingresaron 2,978,024. Diez años más tarde entraron (2005) 3,690,692 y finalmente veinte años después de la implementación de la Ley en 2015 entraron 5,600,000 (Banco Central, 2022).

Gráfico 1. Número de turistas que visitaron República Dominicana en el periodo 1995-2015

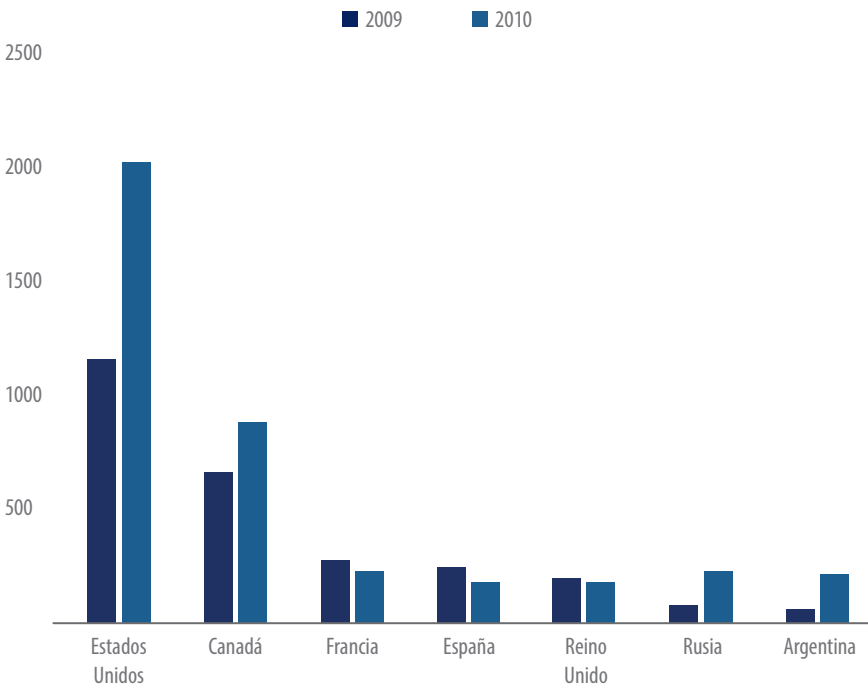


Fuente: elaboración propia con datos del Banco Central de República Dominicana (BCRD).

Mientras que la cantidad anual de turistas ha ido aumentando desde 1995, el flujo de turismo es diverso, cambiante y depende de muchos factores internos y externos. Este dinamismo se observa al tomar en cuenta las nacionalidades de los visitantes que entran en el país y cómo ha variado a través de los años. Por ejemplo, al analizar la década de 2009 a 2019 (los años más cercanos a este

estudio y previos a la COVID-19), en las estadísticas del Banco Central se observa que el 80 % de los turistas provienen del continente americano (Estados Unidos y Canadá) y solo el 20 % del resto del mundo (Francia, España, Reino Unido, Alemania y Rusia) (Banco Central, 2022). Esto se explica por varios factores, como el no requerimiento de visa y las campañas de promoción que se han realizado para atraer turismo de dichos países. En el gráfico 2 se aprecia cómo el flujo de nacionales de diferentes países puede variar a través del tiempo.

Gráfico 2. Cantidad de turistas que visitaron República Dominicana en los años 2009 y 2019 según país de origen



Fuente: elaboración propia con datos del Banco Central de República Dominicana (BCRD).

Tomando en cuenta el país de procedencia del flujo de turistas que llega a República Dominicana, los idiomas predominantes para la mayoría son inglés y francés, que probablemente haya sido el requerimiento histórico por excelencia. A partir de 2017 se permite el ingreso de turistas rusos con solo el requerimiento de pago de tarjeta de turismo, por lo que se incrementa la llegada de turistas de este país y se abre la necesidad de personal con competencias en ese idioma.

Cuadro 2. Población vinculada al sector turismo por polo turístico según criterios para selección del polo turístico

Año	Cantidad
2019	6,446,036
2018	6,568,888
2017	6,187,542
2016	5,959,347
2015	5,599,850
2014	5.141.377
2013	4,689,770
2012	3,923,693
2011	3,702,997
2010	3,521,110
2009	3,415,616

Fuente: elaboración propia con datos del Banco Central de República Dominicana (BCRD).

En las entrevistas a medianos y pequeños hoteles, se señala lo siguiente sobre este cambio de requerimiento:

Para tener una buena capacidad de servicio, es necesario aumentar el número de idiomas, yo sugiero el ruso, porque regularmente los alemanes te pueden hablar inglés, pero el ruso te habla ruso. Toda Europa occidental habla inglés. Tenemos el público que atiende al francés, que son los haitianos, a futuro es el ruso (empresario líder).

Una de las principales quejas de los empresarios entrevistados es la falta de idiomas diferentes al inglés y español, como lo indican en el siguiente comentario:

Se debe tener formación de la gente, no es necesario incluir gente de otro país, pero hay que reforzar los idiomas: alemán, ruso, polaco y húngaro, capacitar a los camareros y cocineros con idiomas (empresario del sector conexo al turismo y las pymes).

No obstante, en cada polo turístico estudiado se identificaron necesidades distintas de los empresarios, porque responden al público que llega a dicho sector. A continuación, se observan necesidades específicas de cada polo.

3.2 POLOS TURÍSTICOS EN EL PAÍS

En República Dominicana se destacan diversas provincias de los principales polos turísticos, tales como Puerto Plata, Santiago de los Caballeros, Samaná, Santo Domingo, La Romana y La Altagracia. La mayoría de estas resaltan por su turismo de sol y playa, salvo el caso de Santo Domingo que es un turismo más de negocios y Santiago de los Caballeros y otras provincias del Cibao Central donde existe un turismo de aventura y montañas. En el caso de este estudio se concentró la observación en cuatro provincias de interés en los polos turísticos Yuma, Cibao Norte y Enriquillo.

Mapa 1. Polos turísticos (Puerto Plata, La Altagracia, Barahona y Pedernales), principales ciudades (Santo Domingo y Santiago) y número de establecimientos de servicios de comida y alojamiento instalados. DEE-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Directorio de Empresas y Establecimientos (DEE) de 2021.

Polo turístico Cibao Norte: Provincia Puerto Plata

La provincia de Puerto Plata corresponde a uno de los polos turísticos más antiguos, iniciado en la década de 1970 gracias a la inversión del gobierno. Según los informantes clave, en los últimos diez años las actividades han disminuido, reflejándose en la menor cantidad de turistas que llegan a esta zona por año debido a la exclusión de la provincia de las facilidades del Estado que son proporcionadas a otros destinos y el aumento del turismo inmobiliario. Sin embargo, reconocen que, después de la inauguración del puerto para cruceros Taino Bay en diciembre de 2021, se ha reactivado, pero con limitaciones para manejar grandes cantidades de turistas que llegan de manera simultánea.

En el caso de Puerto Plata, diferente a otros polos, al inicio del desarrollo de las actividades turísticas, se formaron recursos humanos locales de alto nivel en hostelería y turismo, ya que se contaba con la presencia del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) y de varias universidades que ofrecían incluso nivel de maestría. Sin embargo, los informantes clave destacan que desde ese momento el manejo de idiomas en las personas locales ha sido siempre una limitación. Muestra de lo anterior se refleja en un estudio de 2005 en el cual, al analizar las nóminas de los hoteles, se estableció que la empleomanía era de 11,361 personas y, de estas, existían aproximadamente 2,272 profesionales en carreras de administración de empresas turísticas, mercadeo y contabilidad ofertadas por las instituciones universitarias de la región. Los demás trabajaban en servicios y poseían pocas destrezas (Suñol, 2008).

Una persona entrevistada del sector empresarial sostiene que en la actualidad, para el mercado de los cruceros, existe un déficit muy alto de guías capacitados para manejar el alto volumen de pasajeros tanto en Punta Cana y Puerto Plata como en Santo Domingo. Plantea que se debe fortalecer contratando personas que puedan conversar por lo menos en tres idiomas, jóvenes y capacitadas, como lo indica en el siguiente comentario:

[...] muestra de la afirmación anterior pasó el mes pasado. Llegaron a Puerto Plata 16,000 pasajeros de 4 barcos al mismo tiempo y fue un caos. Y esa situación pasa en Punta Cana y en la capital; hay déficit de personal, de guías en los diferentes idiomas (empresario del sector de medianos y pequeños hoteles).

Este déficit evidencia la necesidad de nueva mano de obra para el sector. Una característica interesante es que el sector sindical señaló que la mano de obra que se utiliza es local, es decir, los empleados en su mayoría son dominicanos que residen en Puerto Plata, a diferencia de otros polos turísticos donde las personas dominicanas que laboran en el sector deben moverse de un lugar a otro para visitar a su familia.

Polo turístico Yuma: Provincia La Altagracia

Este polo turístico de sol y playa es el más conocido a nivel internacional, en específico la combinación Bávaro-Punta Cana, y es también donde arriba el mayor número de turistas. Este enclave avanza en plena recuperación después de la pandemia de la COVID-19, aunque cabe destacar que ha sido impactado negativamente por la guerra entre Rusia y Ucrania, nacionalidades que en 2021 constituyeron el segundo grupo más numeroso después de Estados Unidos con un registro de 270,000 turistas que ingresó en un semestre con un flujo de tres vuelos diarios (Banco Central, 2022).

Cuadro 3. Número de turista que llegó a República Dominicana durante el periodo 2019-2022, por año, según país de origen

País de origen	Cantidad de turistas en el periodo 2019-2022		
	2019	2021	2022
Estados Unidos	2,030,257	1,655,324	2,004,849
Rusia	217,082	183,700	113,650
Canadá	865,927	123,861	557,985
España	170,138	117,652	181,588
Francia	219,750	106,490	217,508
Ucrania	29,769	85,912	47,772

Fuente: elaboración propia con datos del Banco Central de República Dominicana (BCRD).

Acerca de las características generales del sector, las personas del área empresarial consultadas señalaron que Bávaro-Punta Cana enfrenta desde sus inicios una limitación relacionada con la ubicación de los recursos humanos.

Esto debido a que la mayoría del personal procede de otras regiones, por lo que se experimenta un proceso de migración interna, a veces desde zonas muy lejanas, como la línea fronteriza, hasta el extremo opuesto en la Región Este. La migración interna es vista como un desencadenante de la alta rotación de personal, fenómeno que fue más notorio durante los dos años de la pandemia de la COVID-19.

Para enfrentar la situación anterior, hace más de 20 años se diseñó un proyecto para ubicar al personal que trabajaba en los hoteles en un lugar más cercano, una ciudad autosuficiente con todos los servicios (hospitales, centros educativos y otros, para que las personas pudieran radicarse allí). La meta era conseguir que el trabajo de turismo fuera «menos disociador de familias» (como ellos mismos señalan), mejorar las condiciones de desplazamiento en poco tiempo y a bajo costo a sus lugares de trabajo, a sabiendas de que dejan a sus familias bien cuidadas y que podrán encontrarse con ellas al finalizar su jornada de trabajo. Ese proyecto es lo que llamaron Pueblo Bávaro.

En estos momentos, según las informaciones proporcionadas, están trabajando con el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) para retomarlo. Sin embargo, en el estudio «Retos del crecimiento sostenible a través del turismo en la República Dominicana», de Emma Fawcett, publicado por FUNGLODE en 2014 en la serie Estudios y Reflexiones. Desarrollo Sostenible, se reporta que los hogares no tienen las condiciones mínimas para asegurar la vida digna. De acuerdo con esta investigación el «81 % de los hogares no tiene lavabo y fregadero; una de cada cinco casas no tiene inodoro y una de cada tres no tiene cocina. El 85 % de los encuestados considera que las condiciones de Verón y el acceso a la atención médica son peores que los de su comunidad de origen»⁴. Esto también se puede observar en el estudio «Política social: Capacidades y derechos», volumen III, publicado por el PNUD en 2010 donde se señala que en Verón las calles están deterioradas, hay falta de escuelas primarias y liceos, ausencia de cloacas, problemas para abastecimiento de agua potable e inseguridad ciudadana. Situaciones como estas provocan que la mano de obra nacional y extranjera en el país no cuente con las condiciones de vida óptimas.

Los empresarios también destacaron que dicho sector ha realizado grandes aportes al desarrollo de la zona, no obstante, piensan que desde el Estado no se responde a demandas, como un acueducto y una planta de tratamiento de

⁴ Para leer más sobre la situación de Verón, ver <https://hoy.com.do/bavaro-entorno-de-miseria/>

aguas residuales. Afirman que todo lo que se ha ido logrando en esa zona es por iniciativa del sector privado.

Polo turístico Enriquillo: Provincias Barahona y Pedernales

Este polo se centra en la costa suroeste, específicamente en las provincias Barahona y Pedernales, zona con potencial ecoturístico. Allí se encuentra Bahía de las Águilas, el Parque Nacional Jaragua, el Lago Enriquillo, la Sierra de Bahoruco y toda la Reserva de la Biosfera.

Con relación al impacto de la COVID-19 en el sector turismo, según apreciación de los empresarios de Barahona, no hubo una disminución importante del turismo local, que es muy relevante en esta zona. Muchas personas residentes en otros lugares se dirigían hacia esa provincia, porque les permitía estar aisladas y cerca del mar.

Mucha gente se iba a Barahona en plena pandemia para trabajar desde allá, entonces esos hoteles tuvieron movimientos por el concepto, que no es el mismo concepto de los hoteles de Punta Cana; Barahona tiene un turismo diferente y eso quizás le ayudó a que no se desplomen de la manera en que se desplomaron en otros destinos (representante de Clúster).

A inicios de 2022, como medida de recuperación e incentivo del sector post-COVID-19, el Gobierno dominicano presentó el Plan Maestro de Desarrollo de Pedernales, donde se proyecta desarrollar un enclave turístico a 10 años, dividido en cuatro etapas. La parte hotelera contempla construir alrededor de 4,700 habitaciones, un puerto para cruceros y un aeropuerto. Se proyecta que se generarán alrededor de 10 mil empleos directos en la región Enriquillo y, de no encontrar los perfiles necesarios para emplear, se buscará a los trabajadores en otros lugares fuera de la región⁵. Una frase del empresario Frank Rainieri resume la diferencia de los inicios de este polo en comparación con Punta Cana:

⁵ Para leer más sobre el Plan Maestro de Desarrollo de Pedernales, ver <https://dgapp.gob.do/projects/wp-content/uploads/2022/03/Master-Plan-de-Desarrollo-Turistico-de-Cabo-Rojo-Pedernales.pdf>

Será único porque va a nacer con un plan maestro y un capital importante que permitirá desarrollar el destino por completo en una primera etapa, lo cual no sucedió con Punta Cana, que fue creciendo poco a poco hasta lograr convertirse en uno de los polos más importantes del país⁶.

Según las informaciones publicadas por el Estado dominicano, el proceso de coordinación para la captación y formación del recurso humano específicamente para operar el puerto de Cabo Rojo ha iniciado mediante una mesa compuesta por el Ministerio de Turismo (MITUR), el Ministerio de Trabajo, el INFOTEP y la empresa de capital mexicano ITM Group (MITUR, 2022). Uno de los principales desafíos según los microempresarios es que se requerirá mano de obra tecnificada, como lo indica el siguiente comentario:

Lograr llegar a un punto de desarrollo, pues van a tener que mover mucho personal, primero de migración interna, no externa, es porque muchas de las personas que van a emplear [...], porque tú sabes cuánta gente vive en Pedernales. Actualmente viviendo en Pedernales hay una cantidad limitada de personal y de mano de obra y si nos vamos a mano de obra tecnificada, pues se agrava un poco más el asunto (representante de clúster turístico).

En resumen, uno de los principales retos de este sector es, según el comentario, la movilización de personal y su capacitación. Por otro lado, mientras todos ven una esperanza en el desarrollo de ese destino turístico, por sus recursos naturales tan únicos y particulares, existe una población temerosa de quedarse atrás por el modelo de «todo incluido». Se quejaron de que no los están tomando en cuenta y que muchas de las micro y medianas empresas que existen, sobre todo de hospedajes, pueden desaparecer.

Otras personas ven la oportunidad de desarrollar un turismo ecológico o de montaña, complementado con un pueblo de Pedernales que dinamiza su economía, ya que potencialmente sería el lugar que hospede a los miles de trabajadores directos e indirectos que proyectan para el sector. El temor también fue evidente en algunos empresarios de Barahona, porque piensan que seguirán sin desarrollarse, puesto que los turistas no tendrán que pasar por la provincia,

⁶ Tomado de <https://www.arecoa.com/destinos/2022/02/04/un-plan-maestro-la-ventaja-turistica-de-pedernales-frente-a-punta-cana/>

sino que llegarán en aviones o barcos directamente al nuevo destino turístico de Pedernales. Por último, cabe señalar que todos los empresarios entrevistados tuvieron en común la confianza en el proceso de recuperación y de esperanzas en que el sector continúe creciendo y desarrollándose.

Para el empresariado, el progreso y desarrollo turístico es indetenible, por lo que las pequeñas y medianas empresas tendrán que readecuarse y reinventarse a partir de las brechas que les dejen los grandes consorcios hoteleros. Las proyectan como un comodín, al pasar de oferentes directas a los turistas que acuden a la provincia de Pedernales a satisfacer las demandas de los empleados. La visión del clúster del polo Enriquillo evidencia lo anterior y afirman que el sector empresarial pequeño de la provincia tendrá que hacer *pivoting*, reinventarse, integrarse a la cadena del turismo, ofertar alojamiento al volumen de inmigrantes que llegará para trabajar en los enclaves hoteleros. Ello vendrá aparejado a la desaparición de algunos negocios y el surgimiento de otros para dar respuestas a la demanda.

3.3 BENEFICIOS DEL TURISMO PARA LA ECONOMÍA DOMINICANA

En la actualidad el sector turismo es uno de los grandes pilares de la economía dominicana al representar el 32.9 % del Indicador Mensual de Actividad Económica (IMAE) en el periodo enero-julio de 2022⁷. Según el Consejo Mundial de Viajes y Turismo, se puede ver afectada de manera directa, indirecta e inducida, y todo esto aporta al Producto Interno Bruto (PIB) del país.

El Banco Central de República Dominicana informó que el indicador mensual de actividad económica (IMAE), serie original, registró una variación interanual de 2.1 % en marzo de 2023, inferior al 6.4 % registrado doce meses atrás.

Tomando como referencia el cuadro 4, se aprecia que la industria turística es actualmente la actividad económica que tiene mayor crecimiento e impacto en la economía. Esto se puede explicar debido a que genera beneficios al país de forma directa a través de los alojamientos, transporte, hoteles y restaurantes, comercio, gastos de no residente, etc. También de forma indirecta con las inversiones, compra a suplidores, gastos gubernamentales en servicios para el desarrollo de actividades turísticas. Por último, apoya al país de forma inducida

⁷ <https://www.bancentral.gov.do/a/d/4855-resultados-preliminares-de-la-actividad-economica-eneroabril>

con los gastos directos de la empleomanía del turismo, como alimentación, vivienda y servicios.

Cuadro 4. Indicador mensual de actividad económica en el periodo enero-octubre 2022 (tasas de crecimiento)

Actividades económicas	Enero-octubre 2022
Agropecuario	4.6
Explotación de minas y canteras	-8
Manufactura local	3.2
Manufactura zonas francas	6.3
Construcción	1.6
Servicios	7
Energía y agua	4.9
Comercio	6.2
Hoteles, bares y restaurantes	26.8
Transporte y almacenamientos	7.1
Comunicaciones	5.1
Servicios financieros	5.4
Actividades inmobiliarias y de alquiler	4.3
Enseñanza	4.8
Salud	10.7
Otras actividades de servicios	8.7
Administración pública	7.5
IMAE	5.2

Fuente: elaboración propia con datos del Banco Central de República Dominicana (BCRD).

Cabe destacar que uno de los principales aportes económicos del sector es la empleomanía que lo integra. En este sentido, en 2019 la industria aportó 364 mil empleos en el país, de los cuales el 42 % es de impacto directo, el 22 % de forma inducida y el 36 % de impacto indirecto según cálculos propios del estudio «Turismo dominicano: una década de aportes 2009-2019». En el país 5 de cada 20 ocupados formales laboran en la actividad turística, que representa el 24.5 % del empleo formal nacional para el año 2019. Actualmente el efecto multiplicador del

turismo es superior a 5, es decir, por cada empleo se generan cinco adicionales fuera del hotel, como transporte, entretenimiento, comida y otros rubros de la cadena de valor (Asonahores, Banco Popular Dominicano, Analytica, 2020).

No obstante su importancia y el marcado aumento de los últimos años, se considera que en el país existen ciertos factores que limitan el crecimiento del turismo y dificultan el desarrollo del sector y de las inversiones necesarias, como es el caso del costo de la electricidad, el uso limitado de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), el costo del terreno para la construcción de hoteles, los altos impuestos al transporte aéreo y la falta de integración de la comunidad local en la actividad turística (Aquino, 2014). A estos se les suman las dificultades propias que trajo la COVID-19.

3.4 EFECTOS DE LA COVID-19 EN LA ACTIVIDAD TURÍSTICA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró que el brote de la COVID-19 se había convertido en una pandemia de alcance mundial. Como resultado de este fenómeno, República Dominicana estuvo en estado de emergencia nacional desde el 20 de julio de 2020 hasta el 11 de octubre de 2021⁸. La pandemia llega justo cuando el sector turístico nacional empezaba a retomar su tendencia de crecimiento, tras el impacto adverso en las reservaciones de vuelos hacia el país, a raíz de la cobertura en la prensa internacional sobre el lamentable fallecimiento de algunos turistas estadounidenses durante mayo y junio de 2019⁹. En efecto, esta genera el cierre de fronteras nacionales por aire, mar y tierra entre los meses de marzo y junio de 2020, como medida para mitigar la propagación del virus, lo que afectó notoriamente a este sector de manera sincronizada a nivel internacional.

En ese marco el flujo interanual de viajeros para el segundo trimestre de 2020 fue nulo (-100 %). No obstante, luego de la reapertura de los aeropuertos en el mes de julio, el turismo se ha ido recuperando gradualmente. La magnitud de la mejoría experimentada hasta el momento se refleja en las cifras del mes de

⁸ Mediante el Decreto 622-21 se levanta el estado de emergencia en el país. Ver más detalles en <https://presidencia.gob.do/decretos/622-21>

⁹ Para leer más sobre este incidente, ver <https://www.nytimes.com/es/2019/06/25/espanol/america-latina/muerte-turistas-dominicana-punta-cana.html>

diciembre de 2020; la llegada de visitantes no residentes (extranjeros y dominicanos) alcanzó los 348,464 turistas, lo cual representa el 55.8 % del total de visitantes no residentes que arribaron al país en el mes de diciembre de 2019 (Banco Central, 2022).

En este sentido, resulta relevante evaluar el desempeño de esta actividad en República Dominicana en los últimos años y, en especial, ante un contexto internacional adverso impactado por la pandemia de la COVID-19, así como las expectativas de recuperación de esta industria neurálgica para el país. En 2020 la llegada de visitantes no residentes a República Dominicana fue de 2,405,315 turistas, una variación interanual de -62.7 %, de los cuales 1,699,194 fueron extranjeros y 706,121 dominicanos no residentes, lo que quiere decir que luego de la reapertura de los aeropuertos en el periodo julio-diciembre se recibieron 1,011,224 turistas (Banco Central, 2020).

Cuadro 5. Número de turistas que llegaron a República Dominicana durante el periodo 2017-2022, por año de llegada, según aeropuerto

Aeropuerto	Año de llegada					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
José Francisco Peña Gómez, Las Américas	1,819,620	1,837,689	1,974,846	923,271	1,948,363	1,745,479
Puerto Plata	485,258	438,935	423,514	171,704	198,209	228,695
Punta Cana	3,659,285	3,944,536	3,564,965	997,918	2,244,847	3,062,445
La Romana	103,112	100,773	199,747	72,235	182,775	98,879
Cibao	681,403	786,707	843,330	493,458	957,117	687,235
La Isabela	13,604	25,685	37,695	22,739	45,608	32,177
El Catey, Samaná	69,601	86,009	82,760	26,098	13,205	20,811
Total	6,831,883	7,220,334	7,126,857	2,707,423	5,590,124	5,875,721

*enero-septiembre de 2022.

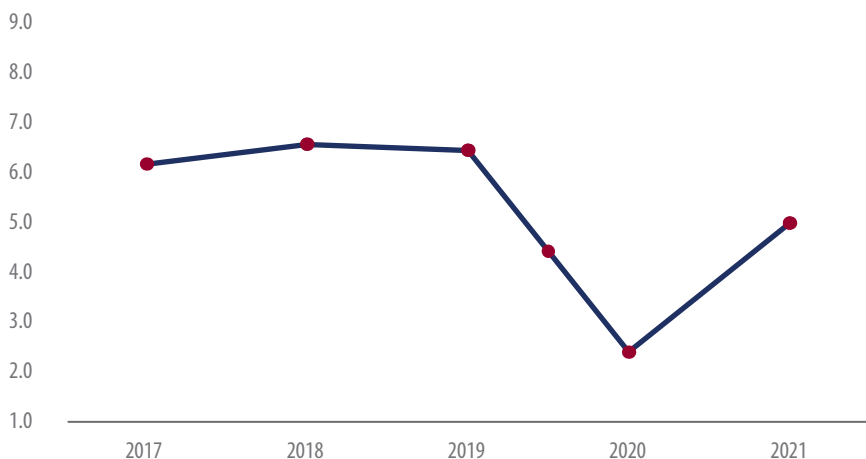
Fuente: elaboración propia con datos del Banco Central de República Dominicana (BCRD).

Debido a este cese de llegadas de turistas durante 2020 y la recuperación parcial en 2021, que aún no alcanzaba los niveles de 2019, se vieron afectados los empleos en el sector. Por su parte, las grandes cadenas hoteleras se acogieron

a los planes de protección que ofreció el Estado durante 2020 para apoyar a sus empleados, como el Fondo de Asistencia Social al Empleado (FASE I), que cubría el 70 % del salario ordinario del trabajador reportado a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) (Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, 2020). Mientras que, para proteger a los empleos de las empresas manufactureras, micro, medianas y pequeñas empresas, se implementó FASE 2, que disponía de un apoyo mensual depositado directamente al trabajador por concepto de avance de salario por parte del gobierno por un monto de RD\$5,000 pesos por cada empleado. Sobre esto el sector sindical y sus representantes de las dos centrales coinciden en que los trabajadores y las empresas más impactados por la crisis económica han sido los de la economía informal, especialmente los vinculados con el sector de los servicios, como lo indicaron en la siguiente entrevista:

Lo que yo puedo decir con toda mi propiedad es que el programa del gobierno Fase 1 y Fase 2 solamente cubrió al 70 % de trabajadores formales, a los que están registrados ante la Tesorería de la Seguridad Social; la otra parte, los trabajadores no registrados por su condición de migrante, esos sufrieron el doble de la explotación, estaban trabajando y se les puso más carga de trabajo y no recibieron ese beneficio por no estar registrados en la seguridad social (representante del sector sindical).

Gráfico 3. Indicador mensual de actividad económica en el periodo enero-octubre 2022 (tasas de crecimiento)



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Central de República Dominicana (BCRD).

El impacto de la COVID-19 sobre el empleo representó grandes retos, especialmente para las pequeñas empresas. Un esfuerzo mancomunado del empresariado, el Ministerio de Turismo y la sociedad civil, promueve la vacunación de trabajadores a través de los clubes deportivos, las iglesias, los ayuntamientos, entre otros. La provincia La Altagracia fue la primera en lograr que el 70 % de su población se vacunara, siendo a su vez la primera provincia que inició con las operaciones abiertas al turismo y, con esto, el restablecimiento de los empleados. Tres meses después, en septiembre de 2021, Puerto Plata alcanza el 77 % y Barahona el 70.9 % de personas vacunadas con la primera dosis; Pedernales fue otra provincia que alcanzó 98.1 % con la primera dosis.

A nivel nacional, a partir del levantamiento de las medidas restrictivas impuestas por los altos porcentajes de positividad de la COVID-19, el gobierno establece algunas disposiciones para fomentar la recuperación del sector turismo. Entre las más relevantes para este estudio se encuentran la promoción de nuevos centros turísticos y el cambio en el salario mínimo.

Con relación al primer punto, en 2021 el Consejo de Fomento Turístico (CONFOTUR) había aprobado 119 nuevos proyectos, entre los que se encuentran 38 hoteles. Los proyectos se concentran en la provincia la Altagracia, La Romana, Samaná y María Trinidad Sánchez (Cedeño, 2022).

Respecto a la segunda medida, en 2021 el Ministerio de Trabajo anunció, mediante la Resolución 02-2021, un aumento del 23 % en el salario mínimo de los trabajadores del turismo. Sobre este punto es necesario aclarar que, según el Comité Nacional de Salario, el sector turismo se encuentra diferenciado con relación a otros rubros de la economía, por ejemplo, en una empresa pequeña de otro sector el salario mínimo es de RD \$21,000 pesos, sin embargo, en un hotel no es así. El aumento se aplica en función de la empresa a la que pertenezca el empleado y los valores son los que se presentan en el siguiente cuadro.

Según el presidente de la Central Nacional de Trabajadores (CNTD), el salario mínimo más bajo a nivel laboral en todo el país lo tiene el sector turismo, a pesar del aumento. Los salarios actuales no pueden subsanar la canasta familiar que en agosto de 2022 se encontraba en \$RD42,358.03 de acuerdo con los datos del Banco Central, mucho menos costear las viviendas de alto costo que se encuentran cercanas a los establecimientos hoteleros y transporte (Cedeño, 2022). La situación empeora si se toma en cuenta que en el sector predomina el trabajo informal que se encuentra en una tasa menor al salario mínimo, según afirmó el presidente de la CNTD.

Cuadro 6. Estimaciones de salario mensual en el sector turismo en los años 2019 y 2021 y porcentaje de aumento de salario según tamaño de las empresas

Empresas	Salario mensual mínimo (a partir del 1 de agosto de 2019)	Salario mensual mínimo (a partir del 1 de agosto de 2021)	Porcentaje de aumento
Grandes	11,598.44	14,000	20.7
Medianas	8,321.76	10,650	28
Pequeñas	7,488.43	9,500	26.9

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo.

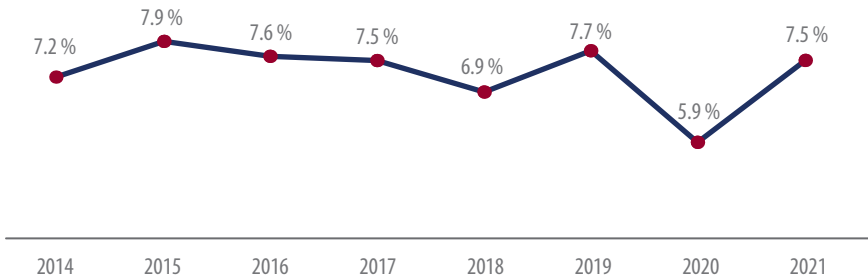
En esa economía periférica, que está fuera de los grandes y medianos hoteles, predomina el sector informal, donde los trabajadores y las trabajadoras no disfrutan de los beneficios y derechos del sector formal; no obstante, la economía periférica depende de lo que sucede en esos enclaves.

3.5 PANORAMA GENERAL DE LA CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA EN EL SECTOR TURISMO

El turismo, como toda industria, necesita de sus trabajadores. Según la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), el subsector hoteles, bares y restaurantes representa aproximadamente el 7.7 % de la población ocupada en el año 2019, es decir, más de 363 mil puestos de trabajo directos e indirectos, para un incremento de 70,000 ocupados netos entre 2014 y 2019. En este orden, a partir de un enfoque insumo-producto, se estima que por cada millón de pesos que incremente la demanda final por bienes turísticos, se crean alrededor de 1.44 puestos de trabajo adicionales, consistente con el efecto multiplicador directo e indirecto que refleja esta actividad.

En 2020 se produce una caída en el empleo en el subsector hoteles, bares y restaurantes (pasando a representar el 5.9 % del empleo nacional) como consecuencia directa de la pandemia por la COVID-19, y se reducen casi la mitad los puestos de trabajo con relación a 2019. En 2021 se logra un aumento significativo como consecuencia de las medidas tomadas por el gobierno de cara a enfrentar los retos económicos del momento y especialmente de este sector, que se ha posicionado como eje principal o impulsor de la economía nacional (ver gráfico 4).

Gráfico 4. Tasa de participación del subsector hoteles, bares y restaurantes en el empleo nacional en el periodo 2014-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

La pérdida de empleo de 1.8 % entre 2019 y 2020, según la gráfica anterior, se traduce a miles de personas que trabajaban para el sector de manera formal o informal que perdieron su principal fuente de empleo. El sector turismo es uno de los que emplea mayor cantidad de mano de obra no solo en el proceso de construcción de los complejos hoteleros, bares y restaurantes, sino en empleos formales como recepcionistas, ayudantes de la administración, entre muchos otros.

Un fenómeno importante destacado en este estudio acerca de la empleomanía en el sector turismo es que a pesar del esfuerzo por que se mantuviera un ingreso mínimo entre el Estado y los empresarios y haber logrado un porcentaje significativo de personas vacunadas, se produjo una disminución de las personas empleadas tanto en la mano de obra dominicana como en la extranjera. Esto ocurrió según testimonio de los empresarios entrevistados debido a que «Descubrieron que hay vida fuera del turismo» (frase de una gerente de recursos humanos).

Una empleada que fue llamada para reintegrarse respondió lo siguiente:

Jefe yo me quedo en mi casa, yo monté un negocito en la marquesina de vender empanada y jugos; con las prestaciones le saqué un motor a mi marido y ya a las 6 de la tarde yo estoy mirando televisión y yo estoy preñá.

Este fenómeno fue observado en los tres polos turísticos del estudio, aunque en Puerto Plata con menor frecuencia. Muchas personas se quedaron y no regresaron

a sus lugares de trabajo. Otro fenómeno que ocurrió debido a la pandemia es que, para los bares y restaurantes (hostelería) y otros comercios conexos, las personas propietarias decidieron despedir a los trabajadores y asumir ellas mismas el negocio, con algún familiar o con un número muy reducido de empleados.

Clasificación de los recursos humanos en el sector

A lo largo de todos los eslabones que intervienen en la cadena de valor de la industria del turismo, están los recursos o capital humano, que son realmente el motor que mueve todo el sistema, cuyo perfil profesional o técnico y las condiciones laborales dependen del marco jurídico y la cultura de cada lugar de destino. Tomando en cuenta lo anterior y dado que este estudio se centra en la persona, en la mano de obra, se adopta una clasificación desde el punto de vista de la persona trabajadora y atendiendo a los siguientes criterios:

- Contrato de trabajo por escrito o no.
- Salario fijo o proporción de dinero generado.
- Seguridad Social¹⁰.
- Carga de horas laborables a la semana, mayor o menor de 44. Con la apertura del sector el MT dictó la Resolución 18/2020, donde insta a respetar siempre los derechos de los trabajadores con relación al salario mínimo y la carga horaria permitida por el Código de Trabajo, pero deja abierta al común acuerdo entre las partes la retribución del salario en función de la jornada.
- Autogestión del tiempo que dedican al trabajo, propio del sector informal, que regularmente estos trabajadores valoran más «su independencia» a estar protegidos por marcos legales y normativos.

En el mundo de los hoteles existe una jerarquía, establecida a nivel mundial, que obedece a criterios, tales como el número de habitaciones, las amenidades que oferta a sus clientes, la calidad de los servicios que ofrece tanto en hostelería

¹⁰ La seguridad social, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), «es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia». http://joceurope.org/documents/ES/Un_sistema_de_Seguridad_Social.pdf, rescatado el 21 de julio de 2022.

como en *catering*. Mientras más alta están en la pirámide, mayor es el nivel de formalización respecto a su empleomanía. También guarda relación con el nivel de estabilidad del empleo¹¹.

Reconociendo dichos niveles de jerarquía, vale señalar que el 61.90 % de los empleados son trabajadores de los servicios y vendedores de comercio, el 30.50 % se encuentra dentro de las ocupaciones elementales, el 2.70 % es personal de apoyo administrativo, el 2.60 % son directores y gerentes de mercadeo y el 2.40 % son técnicos y profesionales medio. Existe además un personal que se emplea solo en la temporada alta con contratos laborales definidos (Banco Central, 2017).

En las entrevistas se comprobó que la mano de obra que se necesita tanto en las microempresas como en hoteles pequeños, bares y restaurantes son similares, el tipo de empleados que se contrata es personal no técnico o básico, como cocineros, camareros, atención al cliente, recepción, ventas de paquetes de excursiones o deportes acuáticos.

Los hoteles medianos y grandes demandan una mano de obra que cubra puestos de administración, chef, técnicos de alta tecnológica para equipos complejos y personal para eventos, complementada con trabajadores de otras nacionalidades para puestos de camarero, cocinero y para la recepción. En el caso particular de este tipo de empresas, se ve una tercerización para tareas como jardinería, seguridad y mantenimiento, esto les permite no ser responsables del estatus migratorio de estas personas. En las entrevistas con los sindicalistas, estos observaron la misma práctica en diferentes hoteles donde subcontratan personal para mantenimiento y limpieza de hoteles y playas. Al respecto se expresó lo siguiente:

Otra cosa de lo que hay que darse cuenta también es que se está utilizando mucho la subcontratación. Estas subcontrataciones ponen un gran peso en los trabajadores migrantes, a veces, y aquí nos vamos a la parte de las ofertas en las playas [donde] también hay un gran peso de ciudadanos extranjeros (representante sindical).

¹¹ Esto se evidenció durante la pandemia de COVID-19, según las informaciones ofrecidas, pues los hoteles más pequeños suspendieron a sus empleados y pasaron a mantener un mínimo de funcionamiento con personas parientes o a cerrarlos. Mientras, los de mayor jerarquía permanecieron con un número de básico de empleados, pero mantuvieron en las instalaciones a la alta gerencia.

La subcontratación de mano obra a través de otras empresas les da a los empresarios el beneficio de no tener ninguna responsabilidad con el trabajador, porque quien maneja los contratos, el pago de salarios, despidos, desahucios y también los casos de demandas es la empresa que los contrata.

Con relación al país de procedencia de los trabajadores extranjeros se observan diferencias dependiendo del tipo de empresa en que estén ocupados. Según las entrevistas realizadas, en el caso de los trabajadores del comercio conexo y pymes en el sector turismo, estos provienen de Haití en mayor proporción, seguidos por venezolanos y, en menor cantidad, españoles, franceses, italianos y alemanes.

Por otro lado, los países de procedencia de las personas que trabajan en los hoteles, de acuerdo con las respuestas del nivel empresarial y las gerencias de gestión humana, fueron los siguientes: Alemania, Argentina, Canadá, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, España, Haití, México, Rusia, Venezuela y Ucrania. Por último, las personas extranjeras en hoteles pequeños proceden principalmente de Haití y Venezuela.

3.6 NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR TURISMO

De acuerdo con resultados de algunos estudios realizados tanto en República Dominicana como en la región de América Latina (Organización Mundial de Turismo, 2009) a nivel general los trabajadores en el sector turismo presentan las siguientes necesidades:

Contratos

Una práctica muy común del sector es contratar personal de manera informal, es decir, sin darle los beneficios de la ley, o subcontratar un personal para no tener responsabilidad con este. Esta es una de las razones por la que es una necesidad que los empleadores tengan responsabilidad con el personal contratado. En las entrevistas para este estudio se identificó que la modalidad de contratación del sector empresarial es formal u outsourcing (la tercerización de funciones específicas). Los empleadores señalan que todo el personal que trabaja con ellos está en estatus regular, no obstante, en algunos hoteles medianos y pequeños se identificaron contratos verbales.

Capacitación técnica

La educación a nivel nacional es un reto y se traduce en la escasez de centros técnicos especializados en turismo. Según la Cepal (2017) para el país la mayor demanda de cualificaciones está concentrada en capacitar personal a nivel técnico, especialmente en el dominio del idioma inglés y las TIC. Los requisitos de contratación del sector se han endurecido en los últimos 15 años (OMT, 2009), tomando en cuenta esto, el turismo en el país tiene escasez de capital humano nacional. Esta situación fue identificada durante la investigación tanto por empresarios del sector como por los mandos medios, sobre todo el área de los recursos humanos.

En temas de educación especializada, República Dominicana cuenta con 32 universidades que dan acceso a un grado en Turismo y áreas relacionadas. Los empresarios de Asonahores destacan que en el sector hace falta mayor formación de carácter general. Asimismo, se aprecian deficiencias relevantes en el personal del sector, tales como la no especialización en hotelería; la insuficiencia en la capacidad de comunicación en otros idiomas; un alto porcentaje de esfuerzos en la preparación de profesionistas de niveles superiores cuando la necesidad más grande está en los niveles básicos y de supervisión, y la falta de actitud hacia el servicio (Asonahores, 2020). Esto indica que no solo se necesita el idioma, sino que se carece de una preparación superior en temas de interés en el sector turismo.

Necesidad de capacitación para emprendedores

Los emprendedores no han recibido capacitación en sistemas de gestión de calidad y les hace falta financiación. Los emprendimientos inician de manera informal y luego se les dificulta formalizarse por la falta de habilidades técnicas y administrativas (Fawcett, 2014).

Acceso geográfico

El sector turístico está aislado a nivel geográfico en el país, debido a que los polos turísticos mayormente se encuentran en zonas remotas, por lo que no todas las personas tienen acceso a insertarse en el mercado laboral que se desprende de la industria. Otro factor que impide una mayor inserción de la mano de obra es la falta de infraestructura y servicios básicos en las zonas cercanas a los grandes polos turísticos, si se toma como ejemplo el caso de Bávaro-Punta Cana.

suelo

A pesar de la nueva resolución sobre el salario mínimo (Resolución 01/2021), este aún no alcanza para cubrir el precio de la canasta básica. Esta situación empeora para los inmigrantes que trabajan de manera informal. Según las entrevistas en el ámbito del comercio conexas al turismo y las pymes se puede hacer una pirámide de empleo en base a la precarización del salario hasta un salario más justo. En primer lugar, estarían las personas que proceden de Haití, luego de Venezuela, República Dominicana, Colombia, Argentina, seguidas por las de Europa y, por último, Norteamérica. Acerca del bajo salario comentaron que es una de las razones por la que a veces trabajan más extranjeros que dominicanos.

Algunos señalaban que esta condición depende del sector donde se trabaja y califican el área acuática como una de las mejores pagas:

Tengo un trabajador haitiano; lo encontré en la Saona y lo ayudamos. Él prepara la logística, le pago RD\$10,000.00 quincenales y un incentivo de RD\$1,000.00 por viaje. Está documentado (Empresario del sector conexas al turismo y las pymes).

Destacan que muchos trabajadores les restan importancia al monto salarial que se les paga por la propina que reciben.





4. NECESIDAD DE MANO DE OBRA EXTRANJERA EN EL SECTOR TURISMO DE REPÚBLICA DOMINICANA

4.1 POBLACIÓN MIGRANTE Y MERCADO LABORAL

Conocer el mercado laboral dominicano es una respuesta al mandato del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), que se denomina Ley Orgánica 1-12 o Estrategia Nacional de Desarrollo (END-2030)¹², en cuyo objetivo específico 2.3.7 establece «Ordenar los flujos migratorios conforme a las necesidades del desarrollo nacional». Este objetivo se desglosa en seis líneas de acción con contenidos para la ordenación de los flujos migratorios, la modernización del marco jurídico e institucional, la regularización de la situación de la población extranjera, la gestión de la migración con arreglo a las demandas, el fortalecimiento de los mecanismos contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y finalmente la garantía del respeto a los derechos humanos de la población.

La END-2030 contempla, además, la protección de los derechos de la población dominicana en el exterior, la transformación del servicio consular y el apoyo a la reinserción de la población migrante que retorna para asentarse en el país.

¹² La Ley Orgánica de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030 (END), Ley 1-12, representa la visión de país a la cual se quiere llegar. Es el resultado de un esfuerzo participativo de amplios sectores de la sociedad. En esencia, la END es una ruta consensuada que establece a dónde queremos llegar como nación y traza las pautas de cómo lograrlo. Todos los programas y planes de inversión deben estar referidos a esta ley.

Con respecto a los dominicanos que emigran a otros países, cifras de la OIM (2017) destacan que cerca del 20 % de la población de nacionalidad dominicana vive en el exterior, en comparación con el 5.6 % de la población total en República Dominicana que es inmigrante.

Según datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes de 2017 (ENI 2017) los extranjeros que residían en el territorio ascendían a un total de 570,933 personas (UE, MEPyD, ONE y UNFPA, 2018). De estos, el 87.2 % era de nacionalidad haitiana y el 12.8 % de otras nacionalidades. Luego de Haití, los inmigrantes con mayor presencia en el país provienen de Venezuela (4.5 %), Estados Unidos (1.8 %), España (1.3 %), Italia (0.7 %) y otros países sudamericanos (0.6 %). Se debe considerar que estos datos fueron generados a principios de la ola migratoria venezolana al país, por lo que la cifra actual de venezolanos pudiera ser mayor. Por ejemplo, la Dirección General de Migración (DGM) reportó en 2021 alrededor de 115,300 venezolanos en el país (R4V, 2021)¹³.

Tomando en cuenta de manera particular las dos nacionalidades con mayor presencia de inmigrantes en el país, haitiana y venezolana, se observa que los motivos de la inmigración en el caso haitiano son económicos, sociales y de fácil paso por la frontera dominicana, que es la única frontera terrestre que comparten ambos países por lo que la migración hacia República Dominicana representa un costo menor que a cualquier otro país¹⁴. La inmigración venezolana se debe a dos razones, la crisis político-económica en Venezuela y la facilidad de viaje a República Dominicana (hasta 2019 no requerían visa para llegar al país) (R4V, 2021).

4.2 PERFIL DE LOS INMIGRANTES EXTRANJEROS

Las personas que migran desde otros países hacia República Dominicana suelen tener edades entre los 20 y los 34 años, es decir, predominan las personas en edad laboral. Igualmente predominan los hombres, que representan el 58.3 % de

¹³ R4V es la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes, que está conformada por casi 200 organizaciones (incluidas Agencias ONU, sociedad civil, organizaciones religiosas y ONG, entre otras) que coordinan sus esfuerzos bajo el Plan de Respuesta para Refugiados y Migrantes de Venezuela (RMRP, por sus siglas en inglés) en 17 países de América Latina y el Caribe, 2021.

¹⁴ Ver más al respecto en: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/DOM/INT_CERD_NGO_DOM_13706_S.pdf

la población inmigrante total. Si se mira por separado las edades de los inmigrantes haitianos y la de inmigrantes de las demás nacionalidades, se observa que la mayor proporción de haitianos se concentra en el grupo de edades de 20 a 39 años, a diferencia de los inmigrantes de otras nacionalidades que reportan edades diversas y equilibradas en cuanto a rangos de edad; en este sentido, el 27.2 % está entre los 20 y 34 años y el 15.2 % entre los 60 y 70 años (ENI, 2017; UNFPA, 2018).

El nivel de formación en la población inmigrante haitiana es bajo, con solo un tercio (30.6 %) con escolaridad secundaria o superior alcanzada, en contraste con la población inmigrante de otros países donde la mayoría (93.3 %) ha alcanzado o superado el nivel secundario. A pesar del bajo nivel de escolarización de la población haitiana, estos son los que tienen un mayor nivel de personas ocupadas (Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales, Observatorio de Políticas Sociales y Desarrollo, 2018).

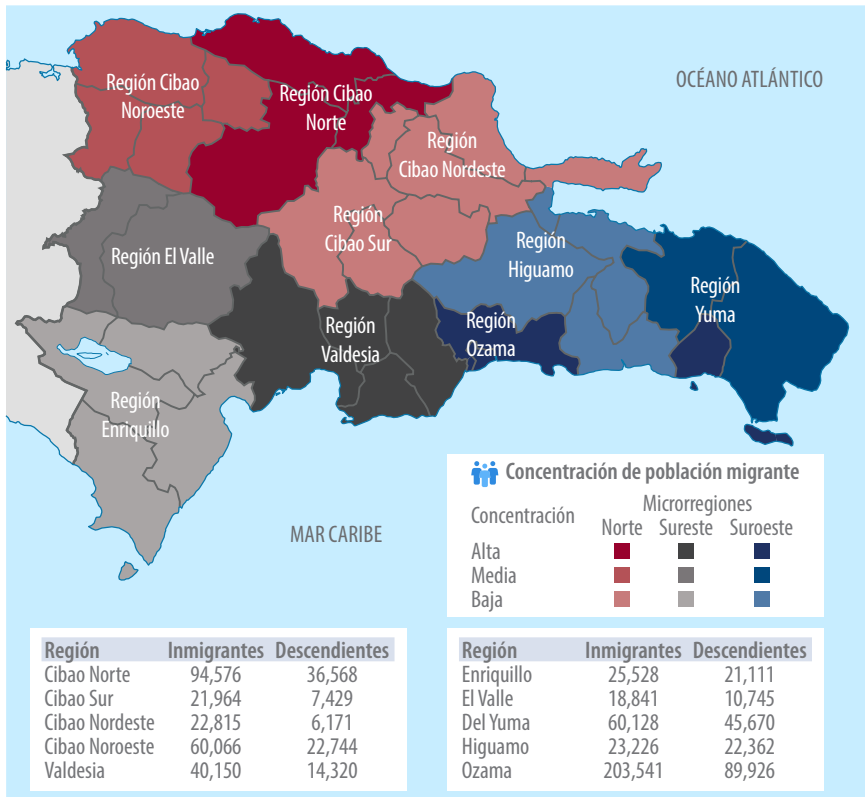
En cuanto a acceso a salud, en el caso de la población de origen haitiano solo el 10.08 % tiene acceso a los servicios de salud; en cambio, entre los inmigrantes de otras nacionalidades, el 53.52 % tiene acceso (UNFPA, 2018). Otro factor determinante para el acceso a servicios es el lugar donde vive la población inmigrante.

Con relación al asentamiento geográfico e inserción laboral de los extranjeros, se observa que el proceso es rápido. La región donde existe mayor concentración de inmigrantes es en la Noroeste (14.9 %), seguida por Yuma (9.0 %) en el este, El Valle (6.5 %) y Enriquillo (6.2 %) en el sur y Cibao Norte (5.9 %) (UE, MEPyD, ONE y UNFPA, 2018).

Es importante destacar que esas regiones donde habita la población inmigrante tienen un alto nivel de informalidad laboral, lo que se explica por la importancia de la agricultura en esos lugares, a excepción de Yuma (Observatorio de Políticas Sociales y Desarrollo, 2018). Otra característica observada en la población inmigrante haitiana, asociada a sus niveles de pobreza, es que históricamente se asientan en las zonas rurales y en la periferia de las zonas urbanas. En cambio, los inmigrantes de otras nacionalidades tienden a vivir en zonas urbanas o de mayor desarrollo (UNFPA, 2013).

Se puede afirmar que la migración en el país es sobre todo laboral. En ese sentido, del total de la población ocupada en 2017, la migración representa el 9.41 % de la Población Económicamente Activa (PEA), (ONE RD, 2018).

Mapa 2. Concentración de población inmigrante en República Dominicana según regiones de planificación en 2017

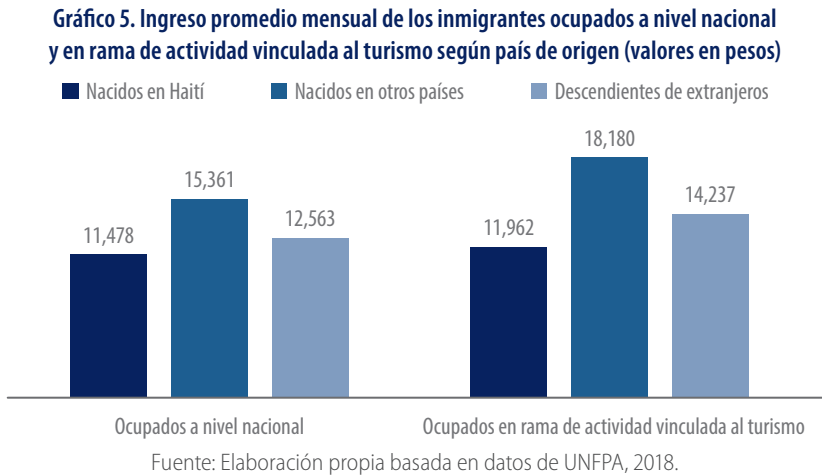


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes 2017 (ENI-2017).

Quando se analiza el ingreso promedio mensual de la población inmigrante ocupada a nivel nacional con respecto de los inmigrantes ocupados en rama de actividad vinculada al turismo, es notorio que los ingresos percibidos por estos últimos son mayores que los de los inmigrantes ocupados de forma general. En el caso de los haitianos, existen una diferencia promedio de unos 448 pesos, lo que representa un 4 % por encima del ingreso promedio mensual de haitianos ocupados a nivel nacional. En el caso de los descendientes de extranjeros, la diferencia promedio es de 1,674 pesos, lo que representa el 13 % por encima del ingreso promedio mensual de descendientes ocupados a nivel nacional. En cuanto a los nacidos en otros países, la diferencia promedio es de 2,819 pesos, lo que significa un 18 % más elevado que el ingreso promedio mensual de nacidos en otros países ocupados a nivel nacional.

De igual forma, cuando se realiza la comparación por grupos de inmigrantes se evidencia una mejor posición a nivel de ingresos de los nacidos en otros países que de los descendientes de extranjeros y de los nacidos en Haití, lo cual concuerda con el informe general de la ENI-2017, donde sitúa a los nacidos en otros países mejor posicionados que los demás grupos de inmigrantes y a los descendientes de inmigrantes no tan bien posicionados, pero mejor posicionados que los nacionales haitianos.

Esta segmentación de la población ocupada en el país responde a que el mercado laboral está determinado por diferentes situaciones políticas y económicas, lo cual se evidencia en que en los años 80 ese mercado pasa de ser agropecuario a dedicarse al servicio.



Paralelo a este cambio se incrementa la inmigración de trabajadores haitianos y de otras nacionalidades, para responder a esta nueva demanda de mano de obra.

En la actualidad, según la ENI-2017 y la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), la población de inmigrante ocupados se inserta en las siguientes ramas: construcción (29.21 %); ganadería y agricultura (28.15 %); hoteles, bares y restaurantes (9.54 %), y comercio al por mayor y menor (8.12 %). Según las cifras, 3 de cada 4 inmigrantes laboran en estas cuatro áreas (UE, MEPyD, ONE y UNFPA, 2018).

La ocupación de inmigrantes en la rama hoteles, bares y restaurantes representa el 9.54 % de la población total de extranjeros. De estos, el 5.44 % son inmigrantes haitianos, 2.53 % de otros países y 1.56 % nacidos en el país, pero de padres extranjeros. Esta rama de actividad es el único rubro de trabajo, en el caso de los extranjeros, donde la población nacida en otros países tiene una

Cuadro 7. Distribución de la población ocupada nacional y extranjera, por país de origen, según rama de actividad económica, año 2017

Rama de actividad	Ocupados nacionales		Ocupados		Inmigrantes por origen					
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Nacidos en Haití		Población nacida en otros países		Población nacida en República Dominicana de padres extranjeros	
					Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Agricultura y ganadería	428,220	13.72	120,530	33.76	111,867	37.87	519	2.62	8,144	19.45
Electricidad, gas y agua	459,673	14.73	25,558	7.16	17,469	5.91	1,792	9.06	6,297	15.04
Construcción	61,220	1.96	1,864	0.52	1,443	0.49		0.00	421	1.01
Comercio al por mayor y por menor	326,725	10.47	95,432	26.73	86,984	29.45	1,262	6.38	7,186	17.16
Hoteles, bares y restaurantes	862,194	27.63	69,979	19.60	54,327	18.39	4,841	24.48	10,811	25.82
Transporte y comunicaciones	332,760	10.66	31,730	8.89	18,106	6.13	8,417	42.57	5,207	12.43
Intermediación financiera y seguros	339,928	10.89	8,424	2.36	4,492	1.52	1,313	6.64	2,619	6.25
Administración pública y defensa	100,040	3.21	1,047	0.29	148	0.05	706	3.57	193	0.46
Otros servicios	209,919	6.73	2,460	0.69	541	0.18	922	4.66	997	2.38
Total	3,120,679	100.00	357,024	100.00	295,377	100.00	19,772	100.00	41,875	100.00

Fuente: Estudio complementario «Aporte al valor agregado de la población de origen extranjero en República Dominicana». Segunda Encuesta Nacional de Inmigrantes, UNFPA, 2018.

participación superior al 1 %. La presencia de inmigrantes de nacionalidades diferentes a la haitiana en el sector turismo se puede relacionar con dos factores: primero la demanda de mano de obra extranjera en el sector y, segundo, el sistema de rotación internacional de empleados que practican las cadenas hoteleras.

El estudio del UNFPA (2018) que analiza datos de la ENI-2017 identifica una brecha salarial entre trabajadores de origen extranjero que diferencia con cierta desventaja a los inmigrantes nacidos en Haití y a los nacidos en otros países, brecha que se hace más pronunciada entre los extranjeros ocupados en la rama de actividad hoteles, bares y restaurantes, donde se evidencia que el ingreso promedio¹⁵ de los nacidos en Haití es de RD\$11,926.33 pesos mensuales mientras que para los nacidos en otros países asciende a RD\$18,180.08 pesos mensuales.

Sin dejar de lado el hecho de que las diferencias salariales deben tomar en cuenta otros factores determinantes, como el nivel de cualificación del trabajador, así como el tipo de trabajo que desempeña, en el presente estudio se da cuenta de otras diferencias salariales, expresadas durante las entrevistas a trabajadores del sector turismo, quienes reportan devengar salarios aún menores al calculado como promedio mensual desde la ENI-2017.

Yo gano una «vainita», solo RD\$ 4,000.00 al mes, vivo en Haití y tengo que cruzar todos los días (mujer haitiana, viuda de 43 años).

Una de las razones que las personas entrevistadas indicaron respecto a qué se debe este bajo salario, es a la existencia de una relación entre el estatus migratorio y el sueldo, observándose lo siguiente:

Si tuviera documentos me pagarían RD\$ 15,000 y como no tengo documentos me pagan RD\$ 10,000. No tengo contrato ni seguro de salud; si me enfermo voy al hospital y me atienden (haitiano, hombre, 38 años).

En el mismo orden, durante las entrevistas, varias personas señalan las diferencias que se producen a nivel salarial entre nacionales y extranjeros, como se puede observar por los siguientes comentarios:

¹⁵ Los autores aplicaron un promedio recortado, y omitieron los valores del quinto percentil más bajo y alto de la distribución de los ingresos mensuales.

Realizo el trabajo de vendedor, empecé ayudando. No tengo contrato. El extranjero tiene un porcentaje menos que el dominicano. No tengo ningún beneficio laboral. Me gustaría tener beneficios. Para los imprevistos hablo con el Don, si hace falta dinero [...] y [me] dan un día o dos o tres libres para ir al hospital (haitiano, hombre, 30 años, Región Este).

Vine al país luego de quebrar mi negocio de construcción de casas y una ferretería. La discriminación existe en lo salarial y hay una pirámide salarial en la cual los haitianos están debajo; si eres italiano te pagan más, si eres venezolano no menos que al italiano y si eres haitiano te pagan menos que al venezolano. (venezolano, hombre, 31 años, Región Este).

De los comentarios anteriores se puede inferir que existe la percepción de una escala salarial según nacionalidad y la procedencia de la persona, donde el peldaño más bajo es de las personas de origen haitiano, en el nivel intermedio están las personas venezolanas y en la cima las personas de países desarrollados, como los europeos; pero la diferencia no la relacionan con los niveles de educación y profesionalidad. Este es un tema por profundizar para ver la relación entre las variables preparación profesional, estatus migratorio y pago salarial.

Es importante destacar que los mayores hallazgos fueron encontrados en el Polo Este del país y como evidencia las citas en poblaciones haitianas y venezolanas.

La principal razón de esta disparidad en cuanto al disfrute de sus derechos laborales parece estar dada por el estatus migratorio, considerando que, en materia regulatoria, la mayoría de los extranjeros haitianos y venezolanos no cuentan con documentación apropiada, lo que les impide obtener los beneficios de la Ley 87-01 de Seguridad Social: seguro básico de salud, riesgos laborales y pensión (Observatorio de Políticas Sociales y Desarrollo, 2018). En la ENI-2017 la población haitiana que indicó tener un visado fue solo el 15.6 % y el 30.6 % dijo tener el carné de regularización migratoria.

Con relación a los inmigrantes nacidos en otros países, el 67.1 % señaló que tenía algún tipo de documentación en el país, como acta de nacimiento dominicana, cédula dominicana, cédula de extranjero, pasaporte dominicano, pasaporte con visa o carné de regularización de extranjero (UE, MEPyD, ONE y UNFPA, 2018). Situación que puede determinar que se le pague un salario mejor que a otros extranjeros que están de forma irregular en el país e incluso mejor que a dominicanos con menor formación.

En el hotel solo tenemos dominicanos en seguridad, mantenimiento, y apoyo. Los trabajos gerenciales lo[s] llevamos extranjeros. Nos gustaría tener personal

local, pero aquí en Cabarete no tienen educación en turismo. El personal que se requiere no es solo para hablar inglés, se necesita que lo escriban, algunos dominicanos se defienden en inglés, pero no es suficiente (gerente mujer rusa).

Por esta razón, un entrevistado del grupo de empleadores propone que se adopten estrategias de política pública de educación integral:

Una política de educación integral que ayude a las personas que no tienen recursos. El Estado, para apoyar el turismo, debe garantizar la preparación del personal local (gerente de recursos humanos).

4.3 ATRACCIÓN DE TRABAJADORES AL SECTOR TURISMO

En el país, la mano de obra en el sector turismo está conformada por trabajadores dominicanos y extranjeros, la mayoría en condición de migrantes.

El primer y principal flujo de inmigrantes en el sector laboral es de mano de obra dominicana que se mueve hacia polos turísticos que normalmente quedan alejados de los grandes centros urbanos, dándose un proceso de migración interna en el cual nacionales dominicanos dejan el lugar donde nacieron y se formaron para ir a trabajar a los diferentes polos turísticos.

A pesar de que se dan estos desplazamientos, las zonas con oportunidades de trabajo por el turismo no siempre cumplen con las características para establecerse de manera digna. Son lugares que presentan limitaciones importantes, tales como falta de agua potable, calles en mal estado, altos costos de transporte, entre otras. A esta situación se suma que el salario que se paga en el sector turismo resulta insuficiente para cubrir la canasta familiar y existe un alto nivel de informalidad en los trabajos.

De acuerdo con un estudio realizado en el país por el Fondo de Población de las Naciones Unidas en 2010, existe un alto nivel de desarraigo en estos polos turísticos, donde se destaca de forma especial el caso de Verón en la Región Este. El estudio señala que casi todos los moradores de este lugar provienen de otras localidades del país, por lo que tienen poco sentido de pertenencia, ya que no se sienten atados al lugar salvo por el empleo (PNUD, 2010).

Estos trabajadores son migrantes en su propio país, alejados de su familia y al igual que los inmigrantes internacionales, viven un duelo migratorio, que, aunque menor, no deja de ser importante. Esta situación podría generar un vínculo

de empatía y conexión con los inmigrantes internacionales, hecho registrado en el citado estudio del PNUD, que se traduce como una especie de complicidad que de cierto modo hace que la persona migrante no se sienta discriminada, aunque sí estigmatizada. Esto se confirma cuando algunos trabajadores extranjeros, ocupados informales o por cuenta propia, dicen tener amigos dominicanos en el área de trabajo que les alertan cuándo viene una redada de las autoridades de migración.

Por otro lado, la migración internacional en el mercado laboral dominicano requiere que personas de otras nacionalidades se movilicen a los polos turísticos en búsqueda de trabajo o sean contratados fuera del país por cadenas hoteleras.

4.4 PERSONAS EXTRANJERAS QUE TRABAJAN EN SUBSECTOR HOTELES, BARES Y RESTAURANTES

El primer grupo de inmigrantes laborales que llegó al sector turismo y que todavía permanece son los inmigrantes haitianos que trabajan en las obras de construcción de los proyectos de Punta Cana y Bávaro. Según datos de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), hasta marzo de 2022 la cantidad de extranjeros registrados en el sistema de la seguridad social ascendía a 2,544 trabajadores en el subsector hoteles, bares y restaurantes, lo cual representa el 7.8 % de los extranjeros ocupados de manera formal e inscritos en la TSS en esta actividad económica. De un total de 157,049 trabajadores registrados en la TSS en el subsector hoteles, bares y restaurantes, esas 2,544 personas extranjeras representa el 1.62 % (Tesorería de la Seguridad Social, 2022).

Los valores correspondientes al nivel de participación laboral de los inmigrantes en las áreas de intervención de este estudio (Yuma, Cibao Norte y Enriquillo) en 2017, cuando se realizó la última ENI, del total de extranjeros ocupados, las tres ramas con mayor porcentaje fueron agricultura (20.19 %), industria (16.78 %) y explotación de minas y canteras (14.59 %). Si se observan los sectores comercio; hoteles, bares y restaurantes, y transporte y comunicaciones, que son los más relacionados con el sector turismo, se puede apreciar que, en la región del Yuma, considerada la de mayor desarrollo turístico, estos alcanzan un porcentaje superior al de las otras regiones.

De las tres regiones abordadas en este estudio, y observando la proporción de trabajadores ocupados en la rama de actividad hoteles, bares y restaurantes, el mayor porcentaje de inmigrantes se encuentra en la región de Yuma (2.31 %),

seguido por la región de Cibao Norte (1.35 %) y, por último, en menor población, Enriquillo (0.88 %) (Observatorio de Políticas Sociales y Desarrollo, 2018).

Cuadro 8. Porcentaje de la población ocupada de origen extranjero de 15 años o más por región de planificación según rama de actividad económica en 2017

Rama de actividad	Regiones				
	Cibao Norte	Enriquillo	Yuma	Resto de regiones	Total
Agricultura y ganadería	6.8	8.4	5.0	79.8	100
Explotación de minas y canteras	13.7	-	0.9	85.4	100
Industria	1.6	0.9	14.2	83.2	100
Electricidad, gas y agua	1.4	3.4	7.5	87.8	100
Construcción	2.8	1.0	3.0	93.2	100
Comercio al por mayor y por menor	1.4	0.9	5.2	92.5	100
Hoteles, bares y restaurantes	1.4	0.9	2.3	95.5	100
Transporte y comunicaciones	2.7	0.8	8.9	87.7	100
Intermediación financiera y seguros	-	-	-	100.0	100
Administración pública y defensa	3.5	1.6	6.7	88.3	100
Otros servicios	1.0	1.8	4.5	92.6	100
Total	3.3	3.3	4.9	88.5	100

Fuente: adaptación del estudio complementario «Aporte al valor agregado de la población de origen extranjero en República Dominicana». *Segunda Encuesta Nacional de Inmigrantes*, UNFPA, 2018.

Conocer los valores de participación en el sector es importante, porque da una visión general de cómo se encuentra el mercado. Sin embargo, uno de los factores que determina la calidad de la ocupación es el nivel de formalidad o informalidad en el que se encuentre la persona trabajadora, porque esto determinará si tiene acceso a algunos beneficios que le otorga la Ley. A continuación, se muestra la evolución de la estructura del empleo de extranjeros en el subsector hoteles, bares y restaurantes según tipo de empleo (formal e informal) en el periodo 2016-2021.

Cuando se analiza el número de personas ocupadas en empleos formales en el subsector hoteles, bares y restaurantes según la nacionalidad, se observa, un aumento sostenido en el acceso a los empleos formales entre los años 2016 y 2019 al pasar de 1,971 a 9,054 personas con un empleo formal. A partir de 2020 disminuye como consecuencia de los efectos de la pandemia de la COVID-19 que produce prácticamente el cierre de todas las actividades hoteleras.

Cuadro 9. Número de personas ocupadas en empleos formales de subsector hoteles, bares y restaurantes, por año, según país de nacimiento, en el periodo 2016-2021

País de nacimiento	Años					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Haití	1,474	2,530	3,525	6,449	4,527	3,377
Venezuela	496	782	4,060	2,218	3,657	3,640
Panamá	-	-	110	-	384	-
México	-	-	-	387	-	-
Puerto Rico	-	346	-	-	-	-
Colombia	-	144	-	-	-	-
Total	1,971	3,803	7,694	9,054	8,568	7,018

Fuente: Banco Central de República Dominicana: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

La mayoría de los migrantes ocupados en empleos formales son de nacionalidad haitiana, 1,474 en 2016 y se incrementa a 6,449 en 2019, disminuyendo a partir de 2020.

Contrario al empleo formal, el número de personas ocupadas en empleos informales en el subsector hoteles, bares y restaurantes es mucho mayor al pasar de 6,496 en 2016 a 12,029 en 2019 y disminuir ligeramente en 2020. Esta diferencia entre el acceso a empleos formales e informales puede atribuirse a la falta de documentación o niveles de preparación de estas poblaciones para acceder al empleo formal y, como consecuencia, se emplean en actividades del comercio conexas al turismo no reguladas de manera formal.

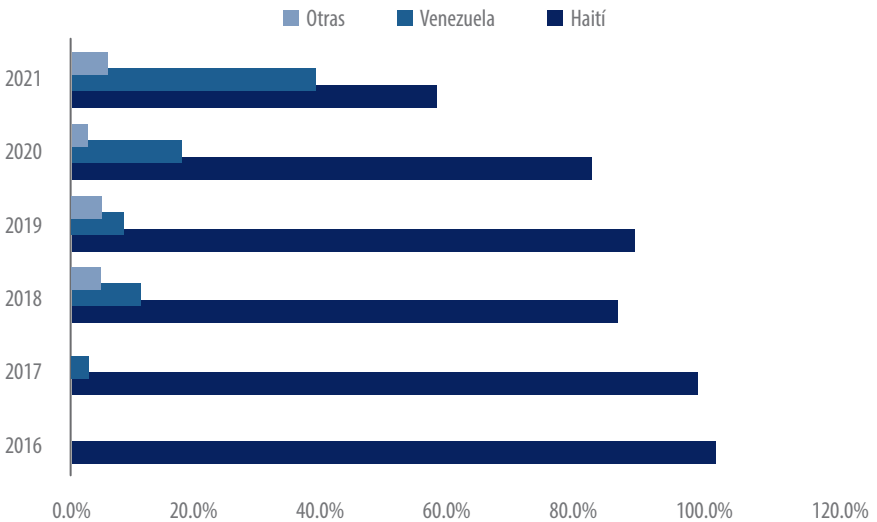
En el sector informal en 2021 el porcentaje de la población ocupada extranjera en el subsector hoteles bares y restaurantes estaba conformado por 56.6 % de nacionales haitianos, 37.9 % de nacionales venezolanos y 5.4 % de «otras» nacionalidades.

Cuadro 10. Número de personas ocupadas en empleos informales de subsector hoteles, bares y restaurantes, por año, según país de nacimiento, en el periodo 2016-2021

País de nacimiento	Años					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Haití	6,496	7,766	7,218	12,029	11,180	6,924
Venezuela	-	207	902	1,090	2,349	4,640
Colombia	-	-	-	256	289	-
Tonga, Islas (Reino de Tonga)	-	-	128	-	-	-
Ucrania	-	-	250	130	-	-
El Salvador	-	-	-	236	-	-
Italia	-	-	-	-	-	664
Total	6,496	7,973	8,498	13,742	13,818	12,227

Fuente: Banco Central de República Dominicana: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

Gráfico 6. Composición de trabajadores informales ocupados extranjeros en subsector hoteles, bares y restaurantes, por año, según país de origen, en el periodo 2016-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCFT.





5. MARCO JURÍDICO Y MEDIDAS REGULATORIAS EN LA CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA EXTRANJERA

5.1 MARCO JURÍDICO

El marco jurídico de los inmigrantes en el país está a cargo del Ministerio de Interior y Policía junto a la Dirección General de Migración. Las leyes con mayor incidencia sobre la población inmigrante en el país según el perfil migratorio son la Ley 137-03 sobre Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas y la Ley General de Migración 285-04 y su reglamento de aplicación. El marco jurídico del país, compuesto por leyes, reglamentos, entre otros, diseña claramente el curso a seguir en cuestión de mano de obra extranjera; no obstante, podría necesitar actualización por asunto de crear figuras que no contempla, como la visa de trabajo, que no existe en la ley sobre migración. La actualización de la ley podría ser liderada por el Consejo Nacional de Migración, ya que además de actuar como órgano coordinador y tener como función el diseño políticas migratorias, reúne alrededor de ocho ministerios, la Junta Central Electoral, la Comisión de Interior y Policía del Senado y la Comisión de la Cámara de Diputados.

Entre las leyes del Código de Trabajo que tienen mayor peso para los extranjeros se encuentra la Ley 16-92, que en su art. 135 establece que el 80 % de los trabajadores de una empresa debe ser dominicano. Esto limita la cantidad de mano de obra extranjera que se puede incluir en las empresas, sin embargo, no hace distinción para los hoteles, bares y restaurantes, lugares donde puede ser necesario contar con mayor cantidad de mano de obra con perfil internacional.

Toda persona que solicite una visa o residencia temporal con fines laborales debe pasar por el siguiente procedimiento:

Ilustración 1. Instituciones que participan en el proceso para obtener residencia temporal para trabajadores migrantes



Ante la solicitud de residencia temporal que tramite una persona extranjera, la documentación debe pasar por dos ministerios y por la Dirección General de Migración antes de que se le otorgue el permiso de residencia temporal laboral. El proceso del visado RT-3, que da la categoría de trabajador temporal, puede tardar varios meses. Adicionalmente, el costo de esta residencia representa un reto al contrastar con el nivel salarial de los empleados extranjeros en el país.

En entrevista con un equipo de funcionarios de la Dirección General de Migración, una de sus oficiales indicó lo siguiente:

La empresa es la responsable de hacer todos los procesos migratorios a esos trabajadores; así es como se debe manejar, que se haga o no así ya es diferente. Ya los costos es otra cosa, ellos manejan eso internamente, nosotros en procesos anteriores cuando se han hecho así como corresponde, lo que hemos visto es que las empresas pagan una parte del proceso y la otra parte la cubre el empleado, ya ellos se manejan internamente, le descuentan poco a poco y cosas así pero, quien le responde a las instituciones oficiales es la empresa, entonces después que está autorizado por el Ministerio de Trabajo con la oferta de trabajo y los documentos personales de cada uno, tienen que ir al consulado dominicano en el país de origen de los extranjeros.

Aquí se señalan dos partes vitales de este proceso: la primera es que debe ser la empresa la que solicite la residencia temporal laboral y segundo que hay

registros de acuerdos internos para repartir el costo de la solicitud entre la empresa y el empleado. El hecho de que debe ser la empresa la que solicite este proceso resulta un reto porque esta podría negarse debido a los costos asociados, como pago de abogados y traslado e impuestos migratorios. Otro punto importante con relación a este visado es que debería solicitarse con la persona en su país de origen, pero muchos de ellos se encuentran en República Dominicana.

Sobre el caso específico de la industria turística, la oficial de la Dirección General de Migración explicó:

En el caso del área turística en la mayoría de los casos ellos califican para las residencias temporales laborales porque la ley establece que los permisos de trabajo son para empleados de categoría de obreros, entonces los de la industria de la hospitalidad son más bien técnicos, califican más en área técnica porque aunque sea un camarero es un técnico porque tiene cierto nivel de preparación aunque se le puede otorgar un permiso de trabajo, pero en el área turística la práctica de lo que nosotros vemos aquí son técnicos especializados, esos son profesionales de la industria todo incluido.

Esto indica que los empleados del sector turismo se clasifican como personal técnico y a su vez facilita que apliquen a las residencias temporales, ya sea dentro de los planes de regularización migratoria o mediante la solicitud de la residencia temporal RT-3. Es importante señalar que existe otro tipo de visado que se puede solicitar y es el de trabajo temporero; este tiene requisitos específicos: existe una cuota limitada de trabajadores que la asigna el Consejo Nacional de Migración de forma anual en consulta con los sindicatos, empresarios y productores en el país, como lo estipula el artículo 49 del Código Laboral. El otro requisito es que limita los lugares donde pueden trabajar las personas, para esto indica lo siguiente: «Artículo 49. Párrafo: En todo caso, estos trabajadores no podrán laborar en actividades de zonas francas o empresas turísticas, salvo en las zonas fronterizas, siempre y cuando existan convenios internacionales orientados a estas actividades y se dicten disposiciones para tal efecto».

Evidentemente, este artículo está referido a la mano de obra haitiana, limitando la cantidad de personas que entran por año y los lugares donde trabajan. Esta última parte es de especial interés porque indica que, para que un extranjero trabaje en las empresas turísticas con los permisos correspondientes, debe solicitar una residencia laboral RT-3 que tiene un costo mayor a este tipo de permiso. Este permiso tiene un costo total de RD\$10,000.00 pesos, que en comparación con la

RT-3 representa RD\$12,000.00 pesos menos de inversión (Dirección General de Migración, 2022).

En temas de leyes internacionales para la protección de los migrantes, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el país no ha ratificado el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes de 1949 ni las disposiciones complementarias de 1975. Tampoco ha ratificado el Convenio Internacional sobre la Protección De Todos los Trabajadores Inmigrantes y sus Familiares, lo que representa un desafío para la protección y el trato justo de los inmigrantes extranjeros.

5.2 PLAN DE REGULARIZACIÓN MIGRATORIA

En 2013 se firma el Decreto 327-13 para el establecimiento del Plan Nacional de Regularización de Extranjeros en Situación Migratoria Irregular en la República Dominicana (PNRE)¹⁶, el cual buscaba regularizar a personas migrantes de cualquier nacionalidad que ingresaron previo al 19 de octubre de 2011 y que cumplieran con al menos dos de las cuatro categorías establecidas para regularizarse:

- a) Tiempo de radicación de la persona extranjera en el país.
- b) Vínculos con la sociedad dominicana.
- c) Condiciones laborales y socioeconómicas.
- d) La regularización de personas de manera individual o por familia.

El Plan Nacional de Regularización de Extranjeros (PNRE) tuvo una vigencia de 18 meses y se registraron 288,466 personas.

En 2021 el Estado dominicano establece un Plan de Normalización de Venezolanos (PNV), donde fueron registradas 40 mil personas. Este plan sigue abierto en la actualidad. Un técnico que trabaja con la población migrante, lo explica de la siguiente manera:

Todo aquel que no pudo inscribirse en el Plan Nacional de Regularización lamentablemente en la actualidad no puede obtener un documento migratorio, se le hace difícil porque tendría que solicitar un visado.

¹⁶ El objetivo del PNRE era regularizar el estatus migratorio de todos los extranjeros y dominicanos de ascendencia extranjera que no contaban con la documentación y los que habían quedado en estatus de apatridia debido a la Sentencia 168-13.

Las personas tienen desconocimiento generalmente de la plataforma y tienen que acudir a un gestor, entonces eso provoca que si ese visado tiene un costo de US\$ 200 dólares, ya le va a salir por el doble.

Sobre esta situación de irregularidad los entrevistados señalaron que la Dirección General de Migración realiza operativos de interdicción migratoria sin tomar en cuenta que las personas tengan documentos o no, véase como un ejemplo el siguiente testimonio:

Todos me tratan bien, pero migración ahora está deteniendo a gente con y sin documentos. Ha sido difícil, ahora lo están haciendo mal, entran a la casa y se llevan dinero y todo (haitiana, mujer, 45 años).

El último comentario llama la atención sobre el segundo factor en la relación Estado-DGM, que es la necesidad de documentación y la dificultad de esta, debido a la inversión económica que requiere el proceso, y la situación de inestabilidad económica de los trabajadores informales. Sobre la parte económica y los costos del proceso se señaló en las entrevistas lo siguiente:

No puedo pagar la visa porque es muy costoso, no puedo conseguir 450 dólares. Para los venezolanos es más fácil porque son «bonitos y blancos» (haitiana, mujer, 20 años).

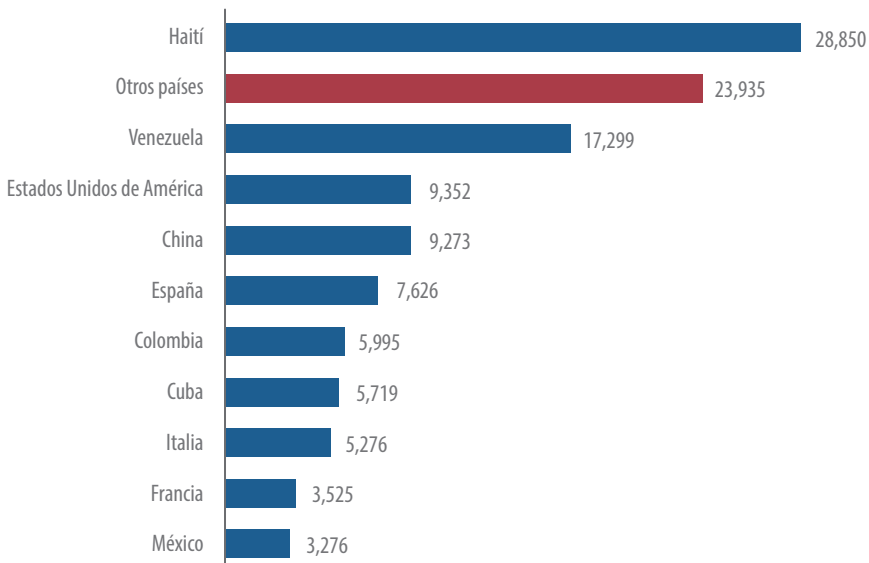
El comentario anterior indica la existencia de un tratamiento discriminatorio en contra de la población haitiana y a favor de la venezolana.

Tomando en cuenta los dos planes y el impacto que tienen en la entrega de residencias, se observa que, en el periodo de junio de 2018 a diciembre de 2022 se entregaron en el país 120,125 residencias, entre definitivas, permanentes y temporales. Dentro de estas, la mayor cantidad fue a nacionales haitianos y, en segundo lugar, a nacionales venezolanos. Esto se explica por los dos procesos de regularización migratoria. Las demás residencias se concedieron a ciudadanos de los Estados Unidos de América (9,352) y una cantidad muy parecida a ciudadanos chinos (9,273), mientras que a otros 109 países se les entregaron 23,935.

Como puede observarse en las estadísticas publicadas por la DGM, el tipo de residencia que más se les entrega a los inmigrantes haitianos es la temporal (84 %), seguida de la permanente (14 %) y en menor medida la definitiva (2 %). En el caso de los venezolanos son más las residencias temporales otorgadas (92 %) y

menos las permanentes (8 %). En el siguiente gráfico se muestra la cantidad de residencias entregadas según tipo y nacionalidad.

Gráfico 7. Número de residencias otorgadas desde junio 2018 hasta diciembre 2022 según país de procedencia

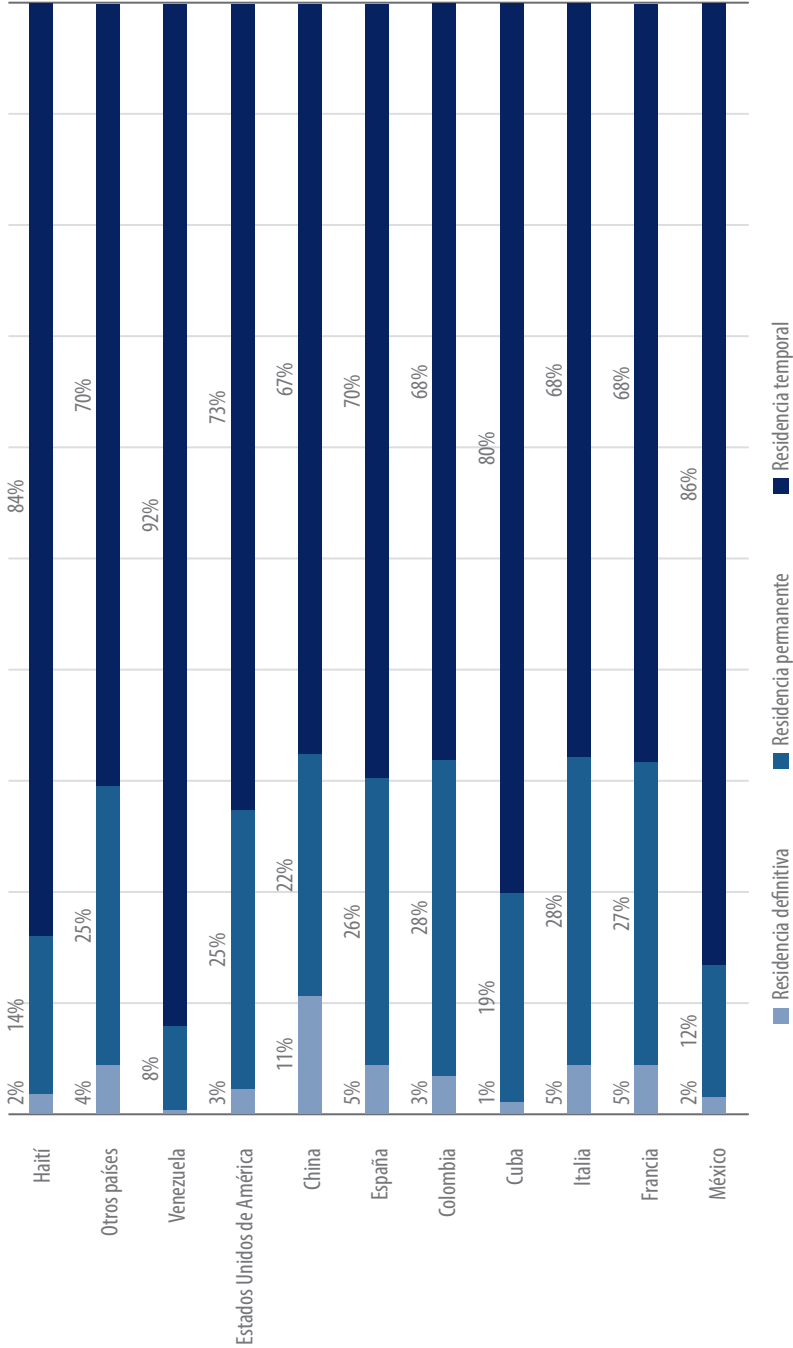


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Dirección General de Migración.

Estos registros de entrega de residencias por nacionalidad guardan relación con los dos planes de regularización migratoria que otorgan sobre todo residencias temporales. Es importante aclarar que en los dos planes de regularización migratoria tanto el PNRE y el PNV existe una categoría de permiso laboral; sin embargo, para aplicar a la residencia de trabajo RT-3 o residencia temporal laboral, se hace mediante la solicitud desde la empresa contratante, donde ella garantiza las condiciones laborales en cuanto a funciones, ingresos y permanencia.

A pesar del apoyo a la regularización que ha beneficiado a miles de personas migrantes con la implementación de estos dos planes, todavía existe un número significativo de personas con estatus migratorio irregular, situación que puede causar estrés y hacerlos víctima de persecución y violación de derechos.

Gráfico 8. Composición porcentual del tipo de residencias otorgadas según país de procedencia, periodo junio 2018 a diciembre 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Dirección General de Migración.

ENDE
Antanez
1673
PLA



Lic. Héctor E. Hernández G.

VENDE

CONTACTOS:

829-812-3971

829-806-3971



6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO

6.1 CONCLUSIONES

El sector turismo impacta la economía dominicana de forma directa, indirecta e inducida. La forma directa es a través de los servicios de alojamiento, transporte, hoteles, restaurantes y comercios; de forma indirecta aporta a través de las inversiones que recibe el sector y la compra a suplidores; y, por último, aporta a la economía de forma inducida con el dinero relacionado a la empleomanía del turismo que consume en alimentación, vivienda y servicios. De ahí la importancia. Hay una cadena de empresas que se benefician ya que, por cada veinte personas ocupadas formales, cinco están ligadas a la cadena del turismo.

De acuerdo con el perfil de los migrantes trabajadores en el sector turismo, la mayoría corresponde a personas en el grupo etario que va de 24 a 39 años y de sexo masculino, aunque en el trabajo por cuenta propia, donde se vive el día a día con un nivel más alto de informalidad e incertidumbre, se identificaron más mujeres.

En cuanto al país de procedencia, la mayoría de estos trabajadores extranjeros viene de Haití. Les siguen en orden de magnitud Venezuela, Estados Unidos, España, Canadá, Italia; en menor cantidad se encontraron trabajadores de Rusia, Alemania, Colombia, Costa Rica y Cuba. Estos resultados son consistentes con otros estudios. Los motivos de esta migración son mixtos y responden, en el caso de los haitianos y venezolanos, a las realidades políticas, económicas y de seguridad de esos países; mientras que los inmigrantes de países desarrollados como Estados Unidos, Canadá y países del continente europeo reportan situaciones relacionadas con el amor, reunificación familiar, aventura y gusto por el país y su gente.

La pandemia de la COVID-19 tuvo un impacto negativo en el crecimiento del turismo. Actualmente el sector se encuentra en recuperación como resultado de la aplicación de un conjunto de medidas que incluyen, entre otras, exenciones fiscales y flexibilización del empleo. Los trabajadores del turismo, al igual que los de otros sectores, en 2020 recibieron apoyo económico del gobierno, pero solo se beneficiaron con el Fondo de Asistencia al Empleado (FASE), en sus dos modalidades, los ocupados formales (registrados en la seguridad social). Los ocupados informales y los ocupados por cuenta propia no fueron beneficiados con los programas FASE, tampoco con el programa de Asistencia al Trabajador Independiente (Pa'Ti).

La pandemia también significó un punto de inflexión para la estabilidad de los recursos humanos del sector porque un número no determinado de personas ocupadas formales (nacionales y extranjeras), después del levantamiento de las restricciones, no regresaron. Esto llevó a tener que contratar personas con poca experiencia, lo que ha significado, según las informaciones de las gerencias de recursos humanos, una alta rotación de personal. Esta situación ocurrió en los tres polos turísticos del estudio, pero en menor medida en Puerto Plata.

En la actualidad el país está apostando por el desarrollo del nuevo polo turístico de Pedernales, el cual difiere de los anteriores en cuanto a su creación, ya que se enmarca en un plan estratégico más amplio de toda la zona fronteriza llamado Estrategias de Desarrollo para la Zona Fronteriza llevado a cabo por el MPEyD. También se desarrolla en un espacio donde convergen las principales instituciones del Estado y la empresa privada, lo que ha posibilitado la coordinación para ir formando recursos humanos según etapa de implementación. Cabe destacar que en el proceso de levantamiento de información de esta investigación no se encontraron evidencias públicas de que se haya realizado un análisis de la necesidad de la mano de obra necesaria para comenzar a operar en las diferentes etapas que el plan contempla y cuáles serían las competencias blandas o calificaciones requeridas para el turismo de la zona.

Entre los hallazgos del presente estudio se destacan además los siguientes aspectos:

Necesidad de mano de obra extranjera

El mercado laboral en el sector turismo, según la investigación realizada, demanda mano de obra que maneje más de un idioma; algunos sugieren hasta tres, pero además están solicitando dominio en competencias blandas, como planificación, innovación, resolución de problemas, atención al detalle, manejo

de conflictos, adaptabilidad, resiliencia, entre otras. Asimismo, necesitan personal con actitudes, como responsabilidad y honestidad. Estas competencias son requeridas independientemente de la nacionalidad, pero según las entrevistas a empresarios, las han encontrado principalmente en personas extranjeras.

Los gerentes de recursos humanos y el empresariado reconocen la necesidad de mayor capacitación en el personal que labora en diferentes funciones, pero existe una contradicción en algunos sectores hoteleros en relación con la necesidad de capacitación de la mano de obra. Ellos demandan mayor capacitación para sus trabajadores, mientras estos últimos explican no tener el tiempo para formarse debido a los horarios de trabajo o por no disponer de los recursos para transportarse, ya que los centros de capacitación no quedan en las mismas zonas donde residen.

La necesidad de mano de obra extranjera, en el nivel de los clústeres, no se visualiza como un acontecimiento permanente con niveles altos, sino como un fenómeno inversamente proporcional al tiempo. En una primera etapa predomina la mano de obra extranjera para ciertos cargos y esta demanda va descendiendo en la medida en que el personal local se va preparando.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales están diferenciadas según la situación migratoria del trabajador extranjero y el lugar de trabajo que les acoge. Los ocupados formales expresan tener acceso a seguridad social y flexibilidad en los horarios que les permite estudiar. Los ocupados informales señalan que su trabajo depende del flujo de turistas, por el tema de las propinas.

Existe baja cantidad de extranjeros registrados en el sistema de seguridad social en el subsector hoteles, bares y restaurantes, lo que reduce el acceso a servicios de salud y otros beneficios laborales que la Ley 87-01 prevé (TSS-enero 2022). A 2021 dos tercios de la población extranjera laboraba en el sector informal de la economía. Dentro de estos, la mayoría son de nacionalidad haitiana, seguidos de nacionales venezolanos, situación que coinciden con los hallazgos de otros estudios.

De acuerdo con los hallazgos de este estudio, una cantidad significativa de personas ocupadas en hoteles medianos y pequeños, así como en microempresas, no disponen de contratos formales (por escrito) ni cotizan para la seguridad social. Esto podría deberse a su estatus migratorio irregular y, en otros casos, como efecto de la evasión al pago de impuestos por parte del empleador, que

no paga el porcentaje correspondiente a la seguridad social, lo cual representa una violación a los derechos laborales. Esta situación no es percibida como un problema por muchos trabajadores, demostrando según los resultados muy poco conocimiento de sus derechos.

Un tipo de tercerización de la mano de obra, que se identificó principalmente en el polo turístico de Yuma, fue el llamado *outsourcing*¹⁷, donde empresas del sector contratan a compañías para que se encarguen de la jardinería, seguridad y mantenimiento, transfiriendo la responsabilidad de estos trabajadores a la empresa intermediaria, por lo cual durante las entrevistas con gerentes de cadenas hoteleras, dijeron no tener responsabilidad contractual con estos trabajadores, a pesar de que en el Reglamento 522-06 en materia de seguridad y salud laboral se establece la corresponsabilidad del contratista principal y del subcontratista en caso de un accidente laboral.

La subcontratación puede complicar la determinación de las obligaciones y la defensa de los derechos, especialmente en situaciones en las que las empresas no mantienen registros de los trabajadores, en su mayoría informales.

Las condiciones laborales de precarización de las personas entrevistadas presentaron las mismas vulnerabilidades de las personas dominicanas que se encuentran trabajando en el sector turismo, pero a estas se les agregan las que son propias de los inmigrantes, como el costo de la regularización, la segmentación del trabajo y la discriminación en trato y salarios.

En cuanto a la remuneración, se observó que está condicionada por el país de origen, el estatus migratorio, el tipo de contratación (formal o no), el lugar de contratación (nacional o internacional), la preparación técnica o académica y el tipo de trabajo que se realiza. En comparación se le paga más a la población no haitiana casi en todos los sectores comerciales en el país. En áreas similares se le paga más a dominicanos que a extranjeros (venezolanos y haitianos), por lo que existe una pirámide de remuneración.

¹⁷ *Outsourcing* es un término en inglés que se utiliza para representar el acto de tercerizar servicios, llevado a cabo por una empresa para reducir la carga de trabajos hechos internamente y escalar el alcance y la productividad del negocio.

Características de la mano de obra extranjera en el sector

La mayor cantidad de mano de obra extranjera en el sector turismo se corresponde a ocupados informales o a trabajadores por cuenta propia. Casi todos los trabajadores entrevistados en este último grupo son de nacionalidad haitiana. Sobre los ocupados informales, la mayoría de las personas entrevistadas dentro de este grupo laboran en hoteles, restaurantes y *gift shop*, bares, salones de belleza y centros de masajes o en oficios varios, como conserjería, atención al cliente, ventas y animación.

Los motivos para trabajar en el país expresados por las personas ocupadas informales y ocupadas por cuenta propia se corresponden con los hallazgos de la ENI-2017, que señala que el 57.7 % de los haitianos viene por razones económicas o en búsqueda de empleo. Sin embargo, en la población de otras nacionalidades, lo económico pierde importancia y gana preponderancia el tema familiar (22.2 %). Mientras, para las personas de origen venezolano la principal razón ha sido político-económica (ENI-2017).

En cuanto a los oficios de las personas ocupadas formales antes de llegar al país destacan los trabajos formales, como aquellos en cadenas hoteleras que los trajeron hasta aquí o vinieron por asunto familiares y se quedaron trabajando en el sector. Los ocupados por cuenta propia realizaban diferentes trabajos y a veces coincidió con los mismos trabajos que tenían en su país de origen.

Aspiraciones

Se encontraron a nivel general tres grandes aspiraciones:

Para los inmigrantes haitianos su aspiración es poner sus propios negocios, tener «independencia». Esta tendencia es más marcada en dos de los polos (Yuma y Puerto Plata).

Para los inmigrantes venezolanos es regularizarse y automejorar para lograr trabajos mejor remunerados.

Para el resto de los extranjeros, que regularmente ya están en las escalas más altas, su aspiración es seguir ascendiendo. No hablaron de mayor preparación.

Relaciones interpersonales

Las conexiones personales con dueños de negocios o ser referidos por terceros son canales importantes para lograr trabajar en el caso de los ocupados informales.

De manera unánime todas las personas extranjeras entrevistadas indicaron llevarse bien con sus compañeros de trabajo. Solo señalaron la posibilidad de ser víctimas de discriminación fuera del lugar de trabajo.

La visión de futuro está directamente relacionada con la situación sociolaboral y la edad. Los jóvenes migrantes venezolanos y haitianos dijeron que pretenden seguir estudiando, ya sea idiomas o formaciones en áreas de turismo, y también mencionan el deseo de regularizarse. Otros de mayor edad desean emprender y reunificar a sus familias. Una información que llama la atención es que muchas de las personas que trabajan por cuenta propia no pudieron externar sus aspiraciones o sueños a futuro.

Sobre los polos turísticos estudiados

Las tres regiones presentan características muy diferentes, pero una constante es que a mayor distancia de Santo Domingo o del polo principal van disminuyendo las competencias idiomáticas y blandas del recurso humano, esto lo expresaron tanto en Pedernales como en Cabarete.

La desertión reportada como consecuencia de la pandemia, en el caso de la región del Yuma, parece obedecer a que muchas personas trabajadoras que recibieron sus prestaciones laborales dentro del contexto de la COVID-19 se dedicaron a emprender. Los empresarios dicen que por esta razón la rotación de personal actualmente es muy alta. En esta zona se indicó que se necesita más capacitación en diversos idiomas porque es la que recibe mayor diversidad de turistas, también formación en mantenimiento de máquinas industriales.

En la región Enriquillo, específicamente en las provincias de Barahona y Pedernales, el turismo es interno o de la diáspora dominicana. Los turistas extranjeros buscan rutas ecológicas y de aventura. Este polo está en proceso de desarrollo y es quizás por esto que no se identificó la demanda de manejar más idiomas que el inglés para los trabajadores del sector. Con respecto a la COVID-19 hubo una negativa a vacunarse por parte de las personas de nacionalidad haitiana, razón que motivó a la no recontratación en los negocios de mayor demanda de trabajadores. Identificaron la necesidad de prepararse y capacitarse para el desarrollo turístico sobre todo de Pedernales.

Por último, el polo Cibao Norte, donde se encuentra la provincia Puerto Plata, es el más antiguo de los tres. Tuvo su época de auge, situación que cayó años atrás. En la actualidad, después de la inauguración de la terminal para cruceros, está retomando su esplendor en cuanto al aumento del número de turistas. Esta provincia no identificó pérdida de personal por la pandemia de la COVID-19, mientras que sí expresaron la necesidad de mejorar la calidad en el manejo de inglés, francés e italiano, así como las capacidades en administración hotelera. En esta zona algunos trabajadores extranjeros se quejaron del costo de la educación para los hijos (europeos y sudamericanos) y del transporte, este último considerado un factor que empeora la calidad de vida de los trabajadores.

Comercio conexo

La presencia de microempresas en los lugares turísticos, así como de mano de obra extranjera, está relacionada directamente con el nivel de desarrollo que el destino ofrece, de ahí que se ubiquen en las ciudades de las áreas geográficas con mejores condiciones de vida (Cáceres, Báez y Caamaño, 2021). Esta información podría explicar la baja variedad de microempresarios de otras nacionalidades. En Pedernales, por ejemplo, se encontraron dominicanos, haitianos y un italiano. La realidad cambia en la medida en que se acerca a la provincia Barahona, donde se comienzan a localizar propietarios de medianos y pequeños negocios con otras nacionalidades.

Grupos corporativos y clústeres

Hubo coincidencia tanto entre representantes del empresariado como entre algunas personas expertas entrevistadas en cuanto a su apreciación de que la presencia más significativa de trabajadores extranjeros en los polos se da en los inicios, ya sea cuando un polo se está desarrollando o ampliando o cambiando de mercado turístico. En la etapa inicial de esos procesos es que se da la transferencia de capacidades al personal local y esto puede terminar o disminuir una vez se forme el capital humano necesario para atender las nuevas demandas y requerimientos, pero lo ven como algo transitorio. Esta visión es diferente a la expresada por la mayoría de los microempresarios entrevistados, quienes dicen preferir de manera permanente a extranjeros por el manejo de idiomas y sus actitudes hacia el trabajo.

La dirigencia de las asociaciones nacionales y regionales de las grandes empresas dijeron priorizar el personal local, porque el turismo no es solo sol y playa, se trata también de personas, cultura; dijeron que los turistas, también vienen buscando la cultura, la forma de ser de los dominicanos y las dominicanas.

En el sector empresarial en general existe una segmentación a partir del tamaño de la empresa donde las grandes cadenas hoteleras (con excepciones encontradas en la parte norte) han subcontratado a otras empresas para los servicios básicos, como jardinería, limpieza y otras; mientras que las medianas y pequeñas empresas hacen uso, principalmente, de la mano de obra haitiana y venezolana en preferencia a la dominicana, por las razones ya expuestas en el cuerpo del estudio.

Los sindicatos

Los sindicatos de trabajadores en los dos lugares donde existen esas organizaciones afirmaron tener dentro de su membresía personas extranjeras, pero no pudieron especificar número ni nacionalidades. Expresaron tener experiencias de personas extranjeras necesarias para trabajar que las han contratado sin tener documentos migratorios que les autoricen, pero la empresa ha asumido los costos.

El subsector de transporte turístico muestra un aumento del número de extranjeros que trabaja como choferes, sobre todo en la región Yuma, justificado porque los dominicanos jóvenes ya no quieren trabajar en este servicio y los que se presentan son personas mayores.

6.2 RECOMENDACIONES

Las recomendaciones derivadas de este estudio se presentan a continuación agrupadas en cinco tópicos:

Incentivo al desarrollo de capacidades en competencias blandas e idiomáticas

- Realizar estudio proyectivo para caracterizar y cuantificar la mano de obra que se requiere, independientemente de su nacionalidad, en los polos turísticos emergentes.

- Es necesario que exista una política de educación integral y que se considere como un subsidio al sector el apoyo a las acciones formativas para el desarrollo de recursos humanos con mayor calidad tanto para el capital humano nacional como para el extranjero.
- Capacitar en áreas de turismo emergentes para incentivar nuevas formas de trabajo en el sector, como por ejemplo el turismo ecológico.

Fortalecimiento de las políticas públicas

- Elaborar políticas públicas tendientes a regularizar la población extranjera que labora en el subsector hoteles, bares y restaurantes, dotándolos de los documentos necesarios para su incorporación al Sistema de Seguridad Social.
- Vincular las necesidades del mercado con las políticas de migración laboral.
- Elaborar proyectos de regulación del empleo informal en el subsector hoteles, bares y restaurantes con el objetivo de fortalecer el sector, las recaudaciones y ofrecer más seguridad al turista.
- Unificar y cualificar los registros administrativos o base de datos del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Relaciones de Exteriores y la Dirección General de Aduanas, de manera que puedan estandarizarse las informaciones y permitan cuantificar realmente la migración laboral del sector turismo.
- Diseñar campañas de información dirigidas al sector empresarial y migrantes laborales acerca del proceso que deben seguir para su regulación.

Mejoramiento de las infraestructuras

- Fortalecer los servicios básicos en las zonas donde viven los empleados del sector a través de políticas públicas que apoyen el desarrollo de estos lugares.
- Generar nuevas capacidades de capital humano adaptadas a las nuevas tendencias y nichos de mercado emergentes.

Líneas de investigación

- Favorecer el diálogo interinstitucional con el sector, para que, en miras de planificarse, puedan determinar su necesidad de personal capacitado tanto extranjero como nacional.
- Realizar investigaciones sobre el sector turismo de la mano de los sindicatos y ministerios relacionados con este.

- Realizar un análisis sociodemográfico con enfoque en las condiciones materiales y de vida de la población que trabaja en el sector turismo, como herramienta para mejorar sus condiciones laborales.
- Estudios proyectivos de la necesidad de recursos humanos en los nuevos polos turísticos y según los nuevos mercados, que permitan planificar el llenado de las plazas a corto y mediano plazo.

Categorías y variables

Las variables autopercepción y merecimiento, son dos categorías que deben ser exploradas en estudios posteriores. Los hallazgos de este estudio arrojan diferencias a partir de la posición en la pirámide social y a partir del país de origen (desconocemos si esa concepción está influenciada por otros elementos como las informaciones e imágenes mediáticas), pero serían aspectos para considerar.

Adicionalmente, se sugiere tomar en cuenta en estudios posteriores las siguientes variables como categorías de análisis: rotación interna (dentro del propio sector sin cambiar de lugar, sino de oficio), rotación migratoria (cambian de lugar para mejorar sus condiciones o estar más cerca de sus aspiraciones), perspectiva de futuro del trabajador migrante (a partir del lugar o polo turístico donde se encuentre), ocupación de origen (trabajos que realizaba en su país de origen, más como oficio que como profesión, ya que regularmente estas no coinciden), ocupaciones en país de destino (se refiere a oficios que han desempeñado en el tiempo), perspectiva de promoción laboral (aspiraciones de puestos superiores dentro de la empresa donde trabaja), manejo de idiomas y niveles (elaborar una escala, puede ser la usada internacionalmente), explorar habilidades blandas y autodefinidas (facilidades de trabajar en equipo, relaciones interpersonales de forma acertada y pacífica, honestidad, responsabilidad, capacidad de autocuidarse, regularse, entre otras) y precariedades (condiciones laborales de extranjeros contratados por informales dominicanos o extranjeros).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ASONAHORES, Banco Popular Dominicano, Analytica (2020). *Turismo dominicano: Una década de aportes 2009-2019*. https://www.popularenlinea.com/empresarial/PublishingImages/TURISMO/Turismo_Domincano_-_Una_d%C3%A9cada_de_aportes_2009_-_2019.pdf
- BÁEZ Evertsz, F., Lozano, W. (2008). La inmigración haitiana contemporánea en la República Dominicana. En Wilfredo Lozano y Bridget Wooding, *Los retos del desarrollo insular: Desarrollo sostenible, migraciones y derechos humanos en las relaciones dominico-haitianas en el siglo XXI*. FLACSO/República Dominicana y CIES-UNIBE. Editora Búho.
- BANCO Central de la República Dominicana (2017). *Encuesta Nacional Continua Fuerza de Trabajo (ENCFT)*. <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>
- BANCO Central de la República Dominicana (2019). *Informe del flujo turístico enero-julio 2019*. https://cdn.bancentral.gov.do/documents/publicaciones-economicas/informe-del-flujo-turistico/documents/informe_turistico2019-07.pdf
- BANCO Central de la República Dominicana (2021). *Importancia del turismo en República Dominicana*. [https://www.bancentral.gov.do/a/d/5003#:~:text=Cabe%20destacar%20que%20los%20ingresos,Inversi%C3%B3n%20Extranjera%20Directa%20\(IED\)](https://www.bancentral.gov.do/a/d/5003#:~:text=Cabe%20destacar%20que%20los%20ingresos,Inversi%C3%B3n%20Extranjera%20Directa%20(IED)).
- BANCO Central de la República Dominicana (2022). *Sector turismo*. <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2537-sector-turismo>.
- CABRERA Serrano, D. C. (2020). *Gobernanza de la migración laboral en la República Dominicana*. Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Instituto Nacional de Migración de República Dominicana (INM RD). https://inm.gob.do/transparencia/phocadownload/Publicaciones/Gobernanza%20%20migracion%20laboral_6x9_INM%20OIT_WEB.pdf#:~:text=El%20estudio%20Gobernanza%20de%20la,y%20por%20el%20otro%20lado

- CEDEÑO, G. (19 de mayo de 2022). Crecimiento hotelero en República Dominicana, ¿un camino sin marcha atrás? *ALBA SUD*. <https://www.albasud.org/noticia/es/1459/crecimiento-hotelero-en-republica-dominicana-iquest-un-camino-sin-marcha-atras>
- CIRIACO Cruz, A., Gratereaux Hernández, C. (2020). *Estimación de la demanda de trabajadores extranjeros en los sectores construcción y agropecuario en República Dominicana*. Instituto Nacional de Migración, Organización Internacional para las Migraciones y Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_768874.pdf
- DIRECCIÓN General de Migración de la República Dominicana (2022). *Permiso para trabajadores temporeros*. <https://migracion.gob.do/servicio/permiso-para-trabajadores-temporeros/>
- FAWCETT, E. (2014). *Retos del crecimiento sostenible a través del turismo en la República Dominicana*. Fundación Global Democracia y Desarrollo. <https://bvearmb.do/bitstream/handle/123456789/528/retos-crecimiento-sostenible-turismo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- FONDO de Población de las Naciones Unidas, UNFPA y la Unión Europea (2013). *Inmigración, género y mercado de trabajo en la República Dominicana*. Estudios Complementarios ENI-2013. <https://dominicanrepublic.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Inmigracion-MercadodetrabajoENI.pdf>
- FONDO de Población de las Naciones Unidas, UNFPA y la Unión Europea (2018). *Aporte al valor agregado de la población de origen extranjero*. https://dominicanrepublic.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Aporte%20valor%20agregado%20de%20Poblacion%20Extranjera_Web%20-%20Estudio%20Complementario%20ENI-2017.pdf
- GARRIDO, C. (2009). *La innovación en los servicios: aspectos generales y los casos de los servicios de telecomunicaciones, turismo y bancario*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://www.researchgate.net/profile/Celso-Garrido-3/publication/267838325_La_innovacion_en_los_servicios_aspectos_generales_y_los_casos_de_los_servicios_de_telecomunicaciones_turismo_y_bancario/links/59612007aca2728c11d65d14/La-innovacion-en-los-servicios-aspectos-generales-y-los-casos-de-los-servicios-de-telecomunicaciones-turismo-y-bancario.pdf
- LEVAGGI, V. (9 de agosto de 2004). ¿Qué es el trabajo decente? Organización Internacional del Trabajo. *Noticias*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

- LOZANO, W. (2008). *La paradoja de las migraciones: El Estado dominicano frente a la inmigración haitiana*. CIES/Unibe, Flacso, SJRM. Editora Búho.
- LOZANO, W. (2013). *Inmigración, género y mercado de trabajo en la República Dominicana. Estudios complementarios ENI-2013*. UNFPA/Unión Europea.
- LOZANO, W. (2013). *La razón democrática: cultura política, desarrollo y clientelismo en la democracia dominicana*. Editorial UNIBE.
- MINISTERIO de Economía, Planificación y Desarrollo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD-DO) (2010). *Política social: capacidades y derechos*, vol. I. <https://www.undp.org/es/dominican-republic/publications/pol%C3%ADtica-social-capacidades-y-derechos>
- MINISTERIO de Industria Comercio y Mipymes de la República Dominicana (2020). *FASE: fondo de asistencia solidaria al empleado*. https://www.micm.gob.do/images/pdf/publicaciones/libros/libros/2020/04-abril/FASE_MICM.pdf
- MINISTERIO de la Presidencia de la República Dominicana, Cooperación Española y AECID (2019). *Estudio sectorial de hostelería y turismo*. <https://proetp2.edu.do/wp-content/uploads/2020/03/Informe-CLAEM-Consolidado-Informe-Ejecutivo-Web.pdf>
- MINISTERIO de Turismo de la República Dominicana (29 de julio de 2022). Mitur coordina acciones con miras a preparación del recurso humano que demandará nuevo puerto turístico de Cabo Rojo. *Noticias Mitur*. <https://www.mitur.gob.do/noticias/mitur-coordina-acciones-con-miras-a-preparacion-del-recurso-humano-que-demandara-nuevo-puerto-turistico-de-cabo-rojo/>
- NU. CEPAL (2017). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2017: la dinámica del ciclo económico actual y los desafíos de política para dinamizar la inversión y el crecimiento*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/42001>
- OBSERVATORIO de Políticas Sociales y Desarrollo (2018). La informalidad laboral en el contexto del desarrollo social. *Boletín del Observatorio de Políticas Sociales y Desarrollo*. http://www.opsd.gob.do/media/21437/boletin-24-informalidad-laboral_.pdf
- ODDONE, N. y Alarcón, P. E. (2017). Fortalecimiento de la cadena de turismo de la Antigua Guatemala y de los municipios rurales del departamento de Sacatepéquez. En Nahuel Oddone y Ramón Padilla Pérez (Eds.), *Fortalecimiento de cadenas de valor rurales*. Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 185-242.
- OFICINA Nacional de Estadística y Fondo de población de las Naciones Unidas (2018). *Segunda Encuesta Nacional de Inmigrantes en la República Dominicana (ENI- 2017). Informe General*. <https://dominicanrepublic.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ENI-2017%20FinalWeb.pdf>

- ORGANIZACIÓN de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Organización Internacional para la Migración, Instituto Nacional de Migración de la República Dominicana (2021). *Estudio descriptivo-exploratorio sobre el mercado laboral en el sector agrícola y su necesidad de mano de obra extranjera*. Instituto Nacional de Migración. https://inm.gob.do/transparencia/phoca-download/Publicaciones/2021/WEB_Estudio%20descriptivo%20explorativo%20sobre%20mercado%20laboral%20mj.pdf
- ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo (2021). Ficha Técnica. Empleo y migración en República Dominicana 2021. *Serie Migración Laboral y Movilidad*. https://labor-doc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1294417100002676
- ORGANIZACIÓN Internacional para las Migraciones (2007). *La OIM y la migración laboral*. https://publications.iom.int/system/files/pdf/labour_migration_infosheet_sp.pdf
- ORGANIZACIÓN Internacional para las Migraciones, Instituto Nacional de Migración de República Dominicana (2017). *Perfil migratorio de República Dominicana*. https://kmhub.iom.int/sites/default/files/perfil_migratorio_rd.pdf
- ORGANIZACIÓN Mundial del Turismo (2009). *Estudio de la oferta y la demanda de formación de los recursos humanos en el sector turismo en América Latina*. https://www.segib.org/wp-content/uploads/Informe-Final-SEGIB-OMT_051009%5B2%5D.pdf
- ORGANIZACIÓN Mundial del Turismo (2009). *Estudio de la demanda de formación de los recursos humanos en el sector turístico de América Latina*. https://www.segib.org/wp-content/uploads/Informe-Final-SEGIB-OMT_051009%5B2%5D.pdf
- ORGANIZACIÓN Mundial del Turismo (2018). Panorama OMT del turismo internacional. <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284419890>
- ORGANIZACIÓN Mundial del Turismo (2022). *Glosario de términos de turismo*. <https://www.unwto.org/es/glosario-terminos-turisticos>
- ORGANIZACIÓN para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y Centro de Investigaciones Educativas (CIES-UNIBE) (2017). Interacciones entre políticas públicas, migración y desarrollo en República Dominicana. *Caminos de desarrollo*. Éditions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264276918-es>
- ORGANIZACIÓN para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). *Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de la República Dominicana*. Éditions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264302181-es>
- PRESIDENCIA de la República Dominicana (20 de enero de 2022). El secretario general de la Organización Mundial del Turismo dice RD es el mejor país para invertir y viajar. *Noticias Turismo*. <https://presidencia.gob.do/>

- noticias/el-secretario-general-de-la-organizacion-mundial-del-turismo-dice-rd-es-el-mejor-pais-para
- R4V (2021). *RMRP 2021*. Santo Domingo, República Dominicana. <https://www.r4v.info/en/document/rmrp-2021>
- REAL Aquino, H. J. (2014). Evolución y relevancia del turismo en la República Dominicana. Universidad Politécnica de Cartagena. *Anuario Jóvenes Investigadores*, (1), 75-77.
- SUÑOL, S. (2008). Entorno competitivo para el desarrollo del turismo: caso Puerto Plata. *Ciencia y Sociedad*, 33(1), 60-81. <https://doi.org/10.22206/cys.2008.v33i1.pp60-81>
- TAKAHASHI, K. (2019). *Tourism demand and migration nexus in Small Island Developing States (SIDS): applying the tourism demand model in the Pacific region*. Island Studies Journal. University of Prince Edward Island. <https://islandstudiesjournal.org/files/ISJTakahashiTourismDemandMigrationSIDS.pdf>
- TESORERÍA de la Seguridad Social (enero 2022). Panorama Laboral del SDSS y la estadística de recaudo de la TSS. https://www.tss.gob.do/transparencia/assets/plsdss_ertss_enero2022.pdf

La impresión de este libro se realizó en los talleres
gráficos de Editora Búho, SRL, en agosto de 2023.
Santo Domingo, República Dominicana.

