

ACCESO AL TRABAJO DECENTE

Objetivo de Desarrollo Sostenible Numero 08

"NO DEJAR A NADIE ATRÁS" ODS 2023'

#CERO DISCRIMINACIÓN

DECLARACIÓN

30 de Enero 2024.
Ginebra, Suiza

Ref. Pre-sesion del Examen Periódico Universal de Republica Dominicana- 2019-2024

Introducción a la organización:

Buenas Tardes,

Honorables delegaciones diplomáticas y personas representantes de sociedad civil.

Soy **Maria Bizenny Martinez**, representante de MOSCTHA, organización radicada en República Dominicana, que trabaja en defensa de las poblaciones Vulnerabilizadas y tradicionalmente excluida. Formando parte de la COALICIÓN DOMINICANA POR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LA JUSTICIA RACIAL, compuesta por El instituto de Raza e Igualdad, Movimiento de Mujeres Dominico-haitianas, COLESDOM, el observatorio de derechos humanos para personas vulnerabilizadas y la Red de encuentro Dominico haitiana.

Quienes aplaudimos el progreso realizado por el Estado dominicano en el reconocimiento del trabajo como un derecho esencial para las personas, la aprobación de la disminución de las horas laborales según el criterio de las empresas, el desarrollo de políticas activas de empleo; como la capacitación y ferias de trabajo, sin embargo, seguimos enfrentando muchos retos y desafíos, tanto estructurales como coyunturales, que afectan el bienestar y el desarrollo de las personas trabajadoras. ***La desigualdad laboral y discriminación de las personas trabajadoras, la brecha económica entre la productividad laboral y el salario, la falta de aplicación de convenios importantes en materia laborales todavía persiste, y este vacío jurídico deja por fuera a las personas que viven con VIH, quienes continúan sufriendo discriminación y falta de acceso a un trabajo digno.***

I- La desigualdad laboral y discriminación de las personas trabajadoras

A pesar de no existir una recomendación sobre las personas que viven con VIH, es bueno destacar que aun sufren discriminación y rechazo para acceder a un trabajo decente; pues aun existiendo la Ley (135-11) sobre VIH/SIDA que contempla la privacidad de la información sobre el diagnóstico del VIH, las instituciones públicas realizan pruebas de laboratorios como parte del proceso de preselección de candidatos a puestos de trabajos, teniendo como consecuencia no emplear a las personas que resultan positivas aun poseyendo las habilidades necesarias. Sin embargo, los entes

rectores no prestan atención a esta problemática, por lo que, se vulnera el derecho al trabajo de las personas.

Otro punto, es la prueba de dopaje preempleo en instituciones públicas, basada en el artículo 33 numeral 3 de la ley 41-08, de Función Pública, en cuánto dispone “Las condiciones generales de ingreso al servicio público son las siguientes ***“Estar en buenas condiciones de salud física y mental para desempeñar el cargo”***. Las personas que dan positivos en las pruebas de sustancias psicoactivas son desvinculadas y tratadas como criminales. Pues la ley de drogas 50-88 califica el consumo como delito, desconociendo la posibilidad de falsos positivos debido al uso de medicamentos. El objetivo de este tipo de legislación debe ser con el fin de sensibilizar sobre los efectos tóxicos de las sustancias psicoactivas con un enfoque de comportamiento saludable dentro y fuera del horario laboral.

Por otro lado, la crisis de documentación que ha creado el Estado dominicano a raíz de la sentencia 168.13 y ley 169.14, excluyendo de documentación y de su ciudadanía a los dominicanos de ascendencia haitiana, negándoles el acceso a un empleo digno y al ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales, por no contar con la documentación adecuada, y exacerbando el racismo y discriminación racial en el ámbito laboral.

Trato injusto y desigual hacia las personas trabajadoras inmigrantes haitianas, las cuales han aportado al desarrollo socioeconómico de la República Dominicana y hoy en día no cuentan con una protección adecuada. Las personas trabajadoras de la industria azucarera y trabajadoras agrícolas realizaron procesos migratorios de ingreso al territorio dominicano, amparados en acuerdos y convenios bilaterales laborales, adoptados por los dos países hasta 1999. Otros trabajan en la agricultura nacional, en el sector servicios y una gran parte se ha tenido que establecer como vendedores del comercio informal debido a la falta de renovación de documentos causada por la política migratoria con el nombre “En defensa de la Soberanía”, la cual crea xenofobia y discriminación.

Por tanto, nuestras recomendaciones son las siguientes;

- Promover una ley nacional de igualdad y no discriminación que persiga, tipifique y sancione; el racismo y la discriminación en todas sus formas.
- Promover e incentivar la integración social y laboral de los grupos vulnerabilizadas (personas que viven con VIH-SIDA, usuarios de Drogas) para que puedan aportar a su comunidad.
- Elaborar y promulgar el reglamento de aplicación de la ley 135-11 de VIH/SIDA, colocando el mismo en consonancia a la protección y no discriminación.

II- La brecha económica entre la productividad laboral y el salario

República Dominicana tiene una alta tasa de informalidad laboral, que implica precariedad, inestabilidad y falta de protección social para la mayoría de los trabajadores. El BID estima que el 55.6% de los ocupados son informales, y que esta proporción se eleva al 70.8% en el sector rural.

La brecha entre la productividad y el salario refleja una distribución desigual del ingreso y una baja calidad del empleo. Según el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), el salario real promedio ha crecido menos que la productividad laboral en los últimos años, lo que implica una pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras, cuyo salario mínimo es de \$25,116 pesos (\$433.03) dólares, con una canasta básica de \$25,725.29, (\$443.03) dólares, sin contabilizar el pago de transporte, medicamentos y aportes a la seguridad social, lo que hace que las personas trabajadoras solo sobrevivan. Por otro lado, está la carga impositiva salarial de quienes perciben un salario mayor (\$600) dólares, con un impuesto del excedente del 20% de salario, lo cuales no se retribuyen en servicios.

Para lo cual recomendamos;

- Disminuir la carga impositiva salarial.
- Revisar el costo de los servicios básicos y la canasta familiar.
- Realizar un desmonte de los impuestos que impacten de forma negativamente en la vida de las personas trabajadoras.

III- La falta de aplicación de los convenios en materia laboral.

A pesar de que la Convención 189 fue ratificada por el Estado dominicano en el 2015, la actualización de la legislación laboral con relación a las personas trabajadoras domésticas, tanto nacionales como migrantes, continúa siendo un gran desafío. La importancia del trabajo doméstico continúa siendo “invisible” y las disposiciones legales “legitiman la discriminación” de ese sector con respecto al resto de los sectores laborales. Esto limita el acceso a la seguridad social de quienes practican esta labor, dejando fuera una serie de medidas para su protección. Las potencialidades de esta Convención respecto a estos desafíos son enormes, sin embargo, el estado dominicano, no ha contextualizado la misma y la resolución emitida por el Ministerio de trabajo ha sido declarada inconstitucional.

Así mismo, es necesario la rectificación y cumplimiento del Convenio 156 OIT para eliminar la desigualdad de género y la pobreza, consolidando una política de cuidado real que reconozca el valor social y económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, el liderazgo, participación y empoderamiento de las mujeres, así como su acceso a la educación, la salud, la cultura y el ocio, podría ser mejorado al adoptar políticas públicas inclusivas, siendo un marco de referencias el Convenio 156 OIT.

Igualmente, consideramos urgente que el Estado dominicano materialice el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo laboral, debido a que, según el mismo Ministerio de la Mujer, más del 95% de las mujeres en el país identifican sus espacios laborales como escenarios de violencia o acoso.

Esta convención ayudará a estandarizar los conceptos en la normativa local y garantizar la efectividad de los mecanismos y procedimientos para la atención de casos. Actualmente, ni la normativa penal ni la laboral en la República Dominicana reconocen o tipifican el acoso como figura jurídica o como un tipo especializado de violencia. Además, que permite operativizar el Artículo 42 de la Constitución Dominicana sobre la obligación del Estado de “garantizar las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres” y se fortalecerá el Artículo 62 sobre la protección y asistencia del Estado para el ejercicio del Derecho al Trabajo.

Por lo que recomendamos;

1. Ratificar la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.
2. Crear una legislación que integre los beneficios de los convenios 156, 190, 189.
3. Garantizar a las personas trabajadoras los derechos laborales, movilidad humana y el acceso a la documentación.