



Detección de la calidad del empleo de la población inmigrante residente en República Dominicana

Ana María Fernández González

RESUMEN

El objetivo del presente artículo se centra en determinar el grado de variabilidad en la calidad de los puestos de trabajo de los inmigrantes residentes en República Dominicana. Ante la inexistencia de una herramienta única para medir la calidad laboral, se construyó un índice que recopila algunas de las garantías legales de protección social que contempla el Código de Trabajo (CT). El presente, está constituido por la combinación agregada de 9 ítems, clasificados en una sola dimensión. Para desarrollar y contrastar el índice, se emplearon microdatos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI-2012). En ese sentido, la valoración del índice resulta positiva debido a la magnitud obtenida en el alfa de Cronbach. Los principales resultados indican que existen diferencias en los puntajes del índice para los inmigrantes haitianos de primera generación, los de segunda y los inmigrantes de otras nacionalidades. Los de primera y segunda generación tienen menores puntajes, a diferencia de los migrantes de otras nacionalidades que presentan puntajes más altas. En el contexto geográfico se exponen asimetrías en cuanto a la calidad del trabajo para las tres poblaciones examinadas. Los análisis inferenciales sostienen que las mujeres disfrutaban de menores garantías, los migrantes en tramos de edades intermedios tienen mayor acceso a las disposiciones del CT, contrario a los individuos con pareja que tienen mayor probabilidad de tener un empleo de baja calidad, a su vez, en el modelo estimado los niveles educativos resultan ser un determinante no significativo. Un aspecto distintivo de los resultados indican que las ramas de actividad económica que suponen un mayor nivel de rotación y un menor arraigo son las que presentan un bajo grado de calidad del trabajo para sus trabajadores, así también los empleados ubicados en firmas que suponen un tamaño mayor que las microempresas tienden a hacer más garantistas.

Palabras Claves: Calidad del trabajo, índice, migrantes, ENI-2012.



Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
Unidad Asesora de Análisis Económico y Social

Ministro

Isidoro Santana

Detección de la calidad del empleo de la población inmigrante residente en la República Dominicana

AUTOR¹

Ana María Fernández González

COORDINACIÓN TÉCNICA

Alexis Cruz Rodríguez

SERIE

Texto de Discusión n.º 28

Agosto 2017

¹ 1 El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad de los autores, por tanto, no compromete a la UAAES ni al MEPyD. Se agradecen los valiosos comentarios de los miembros de la UAAES. La dirección de los autores es: afernandez@economia.gob.do.

Contenido

I.	Introducción.....	4
II.	Revisión de la literatura.....	5
III.	Apartado metodológico.....	7
	▪ Construcción del índice	7
	▪ Análisis explicativo.....	9
IV.	Resultados	12
	▪ Descriptivos de variables claves	12
	▪ Análisis Factorial: índice calidad del trabajo (ICT)	14
	▪ Análisis descriptivo del índice.....	16
	▪ Análisis Explicativo.....	19
V.	Conclusión	23
VI.	Bibliografía.....	25
VII.	Anexos.....	27

I. Introducción

La migración laboral hacia República Dominicana es la categoría más importante de los flujos que se desplazan al país. Esta preponderancia es explicada mayormente por el flujo migratorio haitiano, que se inscribe dentro de la caracterización general de migración laboral entre países limítrofes que comparten fronteras terrestres. La emergencia de la categoría de migración laboral en el país se remonta al desarrollo de los ingenios modernos de fabricación de azúcar, fundamentado en un sistema migratorio estacional de trabajadores, el cual, con sus cambios y reordenamientos, llega hasta nuestros días. Con esta categoría migratoria en ciernes se radicaron en el país diversos grupos atraídos por las actividades comerciales y productivas, sobre todo las relacionadas con la industria azucarera, el tabaco y las expansiones de las obras de infraestructura (Báez et al., 2008).

El grupo de migrantes haitianos alimentó casi en su totalidad el flujo migratorio del sistema laboral estacional dentro de las esferas ocupacionales propias del trabajo informal y no cualificado. Incluso luego del agotamiento del sistema estacional, conducido por el declive de la industria azucarera, los migrantes haitianos en la primera década del siglo XXI se insertan en las diversas actividades de las ramas ocupacionales del sector informal urbano, sobre todo la construcción (Riveros, 2012). De su parte, los migrantes de otras nacionalidades se mantenían dentro del sistema estacional en actividades que suponían un mayor nivel de cualificación y, en algunos casos, eran estos los dueños del capital originario.

Estos elementos que contextualizan el desarrollo del sistema migratorio laboral en el país han condicionado la segmentación del mercado de trabajo de los migrantes. De esta forma, en República Dominicana se establece una dicotomía del mercado, no solo de la población nativa e inmigrante, sino que al interior del grupo se configura una relación de diferenciación entre los migrantes haitianos y de otras nacionalidades. Otro punto de interés es que dentro de esta segmentación se ha establecido una importante población de descendientes que se constituye como migrantes de segunda generación, especialmente haitiana. Es así, que como descendiente del grupo foráneo, se definen otras características que condicionan la calidad de los puestos de trabajo en el mercado laboral.

De esta forma, la presente investigación indaga sobre la detención de la calidad del empleo de la población inmigrante residente en República Dominicana a partir de las estipulaciones y convenciones del Código de Trabajo Dominicano, en específico lo establecido en el Libro Tercero y Cuarto sobre la regulación oficial de las condiciones ordinarias del contrato de trabajo y de algunas acepciones. El análisis se determina mediante un índice de calidad institucional del trabajo que ejecuta Farné (2002) para el caso colombiano. Los resultados coligen las investigaciones de Silié et al., 2003 y Báez et al., 2008, estableciéndose una diferenciación en cuanto al acceso a las garantías al Código de Trabajo entre los migrantes haitianos, los de otras nacionalidades y sus descendientes, migrantes de segunda generación.

II. Revisión de la literatura

Gran parte de la literatura especializada en mercado laboral aún no ha establecido un consenso teórico sobre la definición del concepto calidad laboral. No obstante, desde el punto de vista normativo existe una aprobación tácita establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999), que determina los lineamientos de un empleo normal o típico, lo que facilita evaluar la calidad del empleo bajo el cumplimiento o no de tales lineamientos. En concreto, «un empleo típico representa una relación de dependencia asalariada, con un solo empleador, para ejercer labores en lugares con la estructura necesaria para la producción de bienes y/o servicios durante una jornada completa de trabajo y a término indefinido; dicha relación está cimentada dentro de la norma razón, por la cual de ella se obtiene, como mínimo, una remuneración salarial y otros beneficios no pecuniarios». El sustrato legal de lo que implica un trabajo decente está amparado bajo el Código Laboral, que tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores.

La carencia de un único concepto para definir la calidad del empleo resulta en diferentes valoraciones de las dimensiones lo que componen, que hacen referencia a las características objetivas relacionadas con el oficio, a las características del trabajador, a la relación entre el trabajador y las características del empleo, junto a la evaluación subjetiva que realiza el trabajador de esas características (European Social Fund, 2001, citado por Valverde et al. 2007).

Dentro de esta multiplicidad, Rosenthal (1989) propone cinco grupos de atributos como determinantes de la calidad del empleo: las tareas y condiciones de trabajo, la satisfacción en el empleo, el reconocimiento de los logros alcanzados, el estatus del trabajo y la seguridad en el empleo. Gittleman y Howell (1995) considera la afiliación a salud y pensión, el número de semanas trabajadas en el año y el número de horas semanales normalmente trabajadas. Rodgers (1997) distingue una lista de dimensiones para analizar, que incluye: beneficios no salariales, modalidad de contratación, regulación de los tiempos de trabajo y su duración, intensidad del trabajo, involucramiento en decisiones relativas al trabajo y desarrollo de las habilidades y creatividad de los individuos. Desde otra perspectiva, Burgess y Campbell (1998) hacen referencias a las clases de inseguridad en el empleo, para medir su grado de calidad, observando: la inseguridad relacionada con las funciones de los trabajadores, inseguridad de las condiciones de trabajo, inseguridad de los ingresos, inseguridad de los beneficios no salariales, inseguridad de la representación colectiva e inseguridad del proceso de formación.

En ese orden, Farné (2002) sostiene que, al ser diferentes los aspectos de un empleo de buena calidad, su estudio necesita desarrollar recursos metodológicos que recojan un abanico bastante extenso de esas variables explicativas. Debido a estas características, por lo regular, se generan índices sintéticos o se presentan por separados los indicadores de cada aspecto examinado para medir la calidad del trabajo. Los más populares son los índices multidimensionales, que permiten construir un índice asociado a cada individuo, lo cual es propicio para resumir las características del mercado laboral de acuerdo con diferentes atributos del individuo o del trabajo desarrollado (Clark, 1998; Carty, 1995). Es así como Farné (2002), para el caso Colombia genera un índice de calidad institucional del trabajo en función de las prerrogativas que sustrae el Código de Trabajo, donde se

incluyen aspectos relativos al salario, seguridad social, términos de contratación y jornada de trabajo. Metodológicamente se generó un análisis factorial como medida de resumen para comprender qué dimensiones analíticas existen para medir la calidad. Con estas mediciones que representan en forma conjunta los factores que constituyen la calidad del empleo, se emplearon herramientas evaluativas para establecer relaciones entre los componentes del índice compuesto. Los análisis de fiabilidad son los más populares ya que permiten observar el grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir.

Los resultados de algunas investigaciones sobre los índices multidimensionales de calidad del empleo apuntan a pequeñas diferencias de la calidad del trabajo según el género (Pineda, 2008; Pineda et al., 2011; Quiñones, 2014); a puntajes más altos en los trabajadores con estudios superiores (Mora y Ulloa, 2011; Posso, 2010); a que los niveles más altos del índice se encuentran en edades cercanas a los 30 años, pero más bajas en los jóvenes y adultos mayores (Quiñones, 2014) y desproporcionadamente más altos para los empleos formales (Quiñones, 2014). Pineda (2008) muestra cómo el género es un factor significativo al momento de obtener un empleo de calidad. Compara la brecha en los ingresos y jornada laboral entre hombres y mujeres educados, y encuentra que esta se hace más grande a favor de los primeros, debido a que no se tiene en cuenta que la mujer, luego de su jornada laboral, afronta las labores del hogar. Así también, Posso (2010) concluyó que los individuos que están inmersos en los empleos de mejor calidad son aquellos que tienen un grado educativo rotundamente alto y laboran en empresas de gran infraestructura. Para identificar los determinantes de la calidad del empleo estimó un modelo econométrico *logit* multinomial para demostrar el grado de significación de los salarios *a priori* de la teoría de segmentación de mercados.

En esa línea, la población migrante es proclive a insertarse en nichos laborales menos garantistas desde el punto de vista de las dimensiones del concepto de calidad del trabajo (Massey et al., 1994; Aguilera, 2003; Menjívar, 2000). No obstante en la República Dominicana (RD) la situación sobre el acceso a trabajos de calidad se complejiza al establecerse una diferenciación entre los grupos de migrantes (Canales, 2009; Báez et al., 2008; Silié et al., 2003), es decir, se estructura una segmentación del mercado para la población foránea, donde la modalidad de actividad informal de empleos y ocupaciones es absorbida por la población migrantes haitiana, y en cambio, los trabajadores de otras nacionalidades son los que están mejores situados, al ocupar empleos formales y con mayor nivel de calificación dentro del mercado. Es de esta forma como desde una aproximación cuantitativa resulta interesante estudiar el comportamiento agregado de las dimensiones que conceptualizan un empleo de calidad, bajo las prerrogativas del *Código de Trabajo Dominicano*, y a su vez comportamiento diferenciado según ciertas variables individuales que caracterizan a la población foránea residente en República Dominicana.

III. Apartado metodológico

▪ Construcción del índice

Para estudiar el comportamiento conjunto de las variables que esquematizan el trabajo digno y sus posibles relaciones, se construye un índice sobre la calidad institucional del trabajo, que permitirá contrastar el alcance de las garantías laborales de los inmigrantes. Los datos empleados corresponden a los de la Primera Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI-2012), considerando tres grupos de comparación: la población haitiana, sus descendientes directos y la población extranjera de otras nacionalidades.

Siguiendo a Farné (2002) para la elaboración del índice se implementó un análisis factorial confirmatorio, que consiste en una técnica estadística de reducción de datos empleada para explicar las correlaciones entre ciertas variables observables en términos de su disminución. El objetivo básico fue descubrir las diferentes dimensiones de variabilidad común existentes en ciertos campos del fenómeno, que se hace operativo a partir del grupo de variables seleccionadas en el examen. En este tipo de análisis cada variable aparece como una combinación lineal de una serie de factores, sin la identificación de una relación de dependiente entre estas, es decir, tienen el mismo rango y son consideradas independientes unas de otras, como se muestra en la **ecuación I**:

$$\mathbf{X}_i = A_{i1} F_1 + A_{i2} F_2 + A_{i3} F_3 + \dots + A_{ik} F_k + U_i \quad (\text{I})$$

F representa los factores comunes a todas las variables, y U es el factor único referido a la parte de la variable i, que no puede ser explicada por los factores comunes. Las A, son los coeficientes de cada uno de los factores. Los factores únicos se asume que están correlacionados con el resto de factores únicos y con los factores comunes. Es así como cada factor es una combinación lineal de las variables originales, ver **ecuación II**:

$$\mathbf{F}_i = W_{j1} X_1 + W_{j2} X_2 + W_{j3} X_3 + \dots + W_{jP} X_P \quad (\text{II})$$

W_j son los coeficientes de las puntuaciones factoriales

P es el número de variables

Los *ítems* que fueron sometidos a exploración recogen aspectos sobre las garantías legales que gozan los inmigrantes en función del acceso a protección sanitaria, amparo en caso de riesgos laborales y garantías salariales extraordinarias. Se identificaron 9 *ítems* que permiten visualizar la creación de un índice que posibilitara el estudio de la calidad institucional del trabajo de los inmigrantes residentes en RD. Se debe acotar que en una primera etapa se realizaron varios análisis de correlaciones (ver anexo N.ºI y N.ºII), aunque principalmente se empleó el análisis de factor común, que permitió verificar la pertinencia de agrupar estas preguntas dentro de un mismo índice.

Tabla n.º I
<i>Ítems</i>
3321a- ¿En ese trabajo tiene... vacaciones pagadas?
3321b- ¿En ese trabajo tiene... horas extras?
3321c- ¿En ese trabajo tiene... doble sueldo o regalía pascual?
3321d- ¿En ese trabajo tiene... días pagados por enfermedad?
3321e- ¿En ese trabajo tiene... seguro de salud?
3321f- ¿En ese trabajo tiene... AFP o plan de pensiones?
3321g- ¿En ese trabajo tiene... seguro de vida?
3321h- ¿En ese trabajo tiene... seguro de riesgos laborales?
3321x- ¿En ese trabajo tiene... otro beneficio?

Fuente. Elaboración propia, a partir de la ENI-2012

A su vez, se aplicaron técnicas que examinan la consistencia interna sobre la estructura de las dimensiones del análisis factorial, que responden a la distribución de los ítems. El análisis de sensibilidad y fiabilidad se efectuó por medio del coeficiente alfa de Cronbach, que funcionó como estadístico para medir la fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable, construida a partir de las N variables observadas. Este no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala, ya que se obtiene a partir de la correlación entre los *ítems* como una función del número de *ítems* del instrumento y su correlación media:

$$\alpha = \frac{NX r}{1 + (N - 1)Xr} \quad \text{(III)}$$

**N es igual al número de *ítems*
 r es la correlación entre los *ítems***

La medida asume que los *ítems* (medidos en escala tipo Likert) evalúan un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los *ítems* analizados (Cortina, 1993). Así también, se aplicó un *test* de matriz de correlación interelementos, que realizó una función alterna. Permitted determinar cuál es el alfa de Cronbach de la escala si se elimina algún elemento o *ítem* que la conforma, es decir, el valor que tendría el alfa en caso de eliminar cada uno de los elementos de forma progresiva.

El Índice de Calidad Institucional del Trabajo fue construido recodificando las preguntas con el fin de que sus gradientes fueran coincidentes, además de homologar las variables para evitar problemas con las diferencias en la cantidad de alternativas al agregarlas. Una vez elaborado el índice, este fue recodificado, haciendo uso de las medidas de posición. Con esto se pudo desglosar en niveles de calidad el alcance de las garantías legales de los trabajadores (v.gr, «calidad inferior y calidad superior»).

- **Análisis explicativo**

Luego de la construcción del índice se aplicaron técnicas cuantitativas inferenciales. Estos análisis se realizaron por medio de regresiones logísticas ordinales con muestras complejas², tomando en cuenta una variable dependiente que ordena los scores del índice en dos niveles. Es así como la variable dependiente que se modela es ordinal, sus categorías pueden ser ordenadas de mayor a menor y viceversa.

La idea central es que detrás de una variable ordinal existe una variable continua latente, que es la base del «modelo para variable latente», el adoptado en las estimaciones presentadas. Concretamente, el modelo para variable latente indica que la variable de interés (γ^*), en este caso el nivel de calidad del trabajo, es una variable continua no observable. De esta manera, (γ^*) representa la respuesta que se podría capturar si se pudiera medir la realidad con un mayor nivel de precisión, en cambio, solo se puede medir una versión incompleta de la variable latente (γ^*), que se refiere a las categorías observadas en la variable dependiente (γ). De esta forma, se asume que la variable observada (γ), captura imperfectamente la variable latente (γ^*) con base en determinados umbrales. Esto es:

$$\gamma = j \text{ si } \tau_{i-1} < \gamma^* \leq \tau_i \quad (\text{IV})$$

Donde j indica las categorías de la variable ordinal ($j = 1 \dots j$), y los parámetros τ_i se identifican como los umbrales y señalan los puntos de corte a partir de los cuales el valor observado de (γ^*) cambia de valor, es decir, pasa de j a $j + 1$. Para el caso de la variable dependiente modelada se considera que los niveles de calidad del trabajo para los migrantes, captura la variable continua conforme al siguiente esquema de medición:

$$\text{Nivel inferior} = \tau_0 = -\infty \leq \gamma^* < \tau_1 \quad (\text{V})$$

$$\text{Nivel Superior} = \tau_1 = -\infty \leq \gamma^* < \tau_2$$

Según la notación anterior el nivel inferior de calidad del trabajo es igual al valor de τ_0 , y el superior equivalente a τ_1 . La aproximación latente postula que (γ^*) puede modelarse a partir de un modelo estructural de una función lineal en sus predictores.

² Es decir, se utilizó la información contenida en la construcción de las muestras, referidas al factor de ponderación, los estratos y las unidades primarias de muestreo (upm's), con el objetivo de dar exactitud tanto a los estimadores puntuales como a sus errores, por tanto, mejorar la precisión de los *test* de hipótesis.

$$\gamma^* = \sum_{k=1}^k \beta_k X_{ik} + \epsilon \quad (\text{VI})$$

El modelo de variable latente (γ^*) puede ser descrito como un modelo de probabilidad. Para esto se registra la siguiente equivalencia entre (γ^*) y (γ):

$$\Pr(\gamma_i \leq j) = \Pr(\gamma^* \leq \tau_i) \quad (\text{VII})$$

Esta función *logit*, permite predecir probabilidades de la calidad del trabajo de los inmigrantes, aunque los coeficientes no indican cantidades sustantivas por sí mismos. Estos sí muestran dirección del efecto y apoyado por los errores estándar de cada coeficiente, se puede intuir si el efecto es grande o pequeño. En consecuencia, con el fin de hacer más legibles los resultados, se realizan transformaciones matemáticas de los coeficientes, tales como el cálculo de razón de probabilidades, que solo aplica para modelos *logit*. Se toman exponentes de la **ecuación VIII** para expresar los coeficientes como una razón de probabilidades (*odds-ratios*), que corresponde a:

$$\theta = \frac{\Pr(y_i \leq j | X = x_1) / \Pr(y_i > j | X = x_1)}{\Pr(y_i \leq j | X = x_1) \Pr(y_i > j | X = x_1)} \quad (\text{VIII})$$

$$\theta = \frac{\text{Exp}(\beta_k x_1)}{\text{Exp}(\beta_k x_2)}$$

$$\theta = \text{Exp}((x_1 - x_2)\beta_k)$$

$$\theta = \text{Exp}(-\delta \beta_k)$$

Esta magnitud se interpreta en términos de probabilidad acumulada, esto es para un cambio en δ en X las *odds* de que Y sea igual o menor que a j cambia por un factor $(-\delta \beta_k)$. Además, anteponeamos (-) al δ ya que estimamos los coeficientes bajo la parametrización $\alpha_j = \sum_{k=1}^k \beta_k \beta_k X_{ik}$.

La significancia individual de los predictores, se testearon a partir del *test* chi-cuadrado (χ^2). A su vez, el modelo econométrico se especificó con el método de simplificación de información de Akaike³ para observar cuál de las regresiones efectuadas, según la combinación de variables, es la que más se ajusta, para estimar la variable dependiente (calidad del empleo).

Con el cálculo de los valores predichos del modelo se pueden predecir los valores esperados del modelo a distintos niveles de una X_k de interés fijando las demás variables en las medias. Se han

³ Es una medida de la calidad relativa de un modelo estadístico, para un conjunto dado de datos. Como tal, el AIC proporciona un medio para la selección del modelo. AIC maneja un *trade off* entre la bondad de ajuste del modelo y la complejidad del modelo. Se basa en la entropía de información: se ofrece una estimación relativa de la información perdida cuando se utiliza un modelo determinado para representar el proceso que genera los datos.

construido «tipos de individuos» según diferentes combinaciones de las variables explicativas de interés para el modelo estimado, es decir, se pudo fijar el valor de la variable dependiente a una categoría específica y su probabilidad de alcanzar un nivel de calidad del trabajo determinado.

Con estos procesos se establecen los determinantes de medición de la calidad del empleo de los inmigrantes. Con la correspondencia de ciertos atributos, se idénticó para los inmigrantes qué perfil determina el nivel adecuado o no al acceso de garantías de protección laboral que sustrae el índice. Las variables explicativas se clasificaron según tipo de oferta, que para la teoría de capital humano son las condiciones de los individuos dentro del mercado laboral; y el tipo de demanda, atributos que caracterizan el mercado laboral, es decir, condiciones de los puestos, soporte de la teoría de segmentación laboral.

Tabla n.º II	
Variables explicativas	
Oferta laboral	Demanda laboral
Sexo	Rama de actividad económica
Edad	Tamaño de la empresa
Nivel educativo	
Estado civil	
Lugar de residencia	

Fuente. Elaboración propia, a partir de la ENI-2012

IV. Resultados

▪ Descriptivos de variables claves

Los resultados de la encuesta ENI-2012, indican que los inmigrantes residentes de primera generación constituidos por los migrantes haitianos y de otras nacionalidades representan un total de 768,783 migrantes residentes. De esta cantidad, la población haitiana es de 458,233 inmigrantes y los extranjeros de otras nacionalidades representan 66,399 habitantes. Mientras que los inmigrantes de segunda generación o descendientes consolidan 244,151 residentes, de estos 133,800 se consideran dominicanos hijos de madres y padres haitianos, siendo esta categoría migrantes de afiliación directa. No obstante, la población considerada en el período referido solo está constituida por los mayores de 16 años, que son objeto del disfrute de las garantías del Código. Esto, considerando que la población activa de migrantes es relativamente joven, en especial la de origen haitiano. La población haitiana en este rango de edad representa un total de 414, 694 inmigrantes, los de otras nacionalidades un total de 49,412 y los descendientes de afiliación directa esta dado por un universo de 35 610 migrantes.

Al considerar el porcentaje relativo de la desagregación de repuestas múltiples de las garantías legales, de las obligaciones legales y contractuales de los empleadores con sus trabajadores migrantes, se muestra que población haitiana y sus descendientes mayormente gozan del disfrute de remuneraciones e indemnizaciones no controvertidas, pero no de cotizaciones de previsión, como sucede con la población extranjera de otras nacionalidades.

Tabla n.º III			
	Migrantes otras nacionalidades	Migrantes haitianos	Descendientes haitianos
RESPUESTAS MULTIPLES	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
3321a- ¿En ese trabajo tiene... vacaciones pagadas?	12.9 %	14.7 %	14.6 %
3321b- ¿En ese trabajo tiene... horas extras?	9.9 %	18.0 %	10.3 %
3321c- ¿En ese trabajo tiene... doble sueldo o regalía pascual?	14.3 %	30.7 %	28.1 %
3321d- ¿En ese trabajo tiene... días pagados por enfermedad?	11.9 %	11.2 %	7.6 %
3321e- ¿En ese trabajo tiene... seguro de salud?	14.2 %	9.8 %	15.3 %
3321f- ¿En ese trabajo tiene... AFP o plan de pensiones?	11.1 %	4.0 %	8.5 %
3321g- ¿En ese trabajo tiene... seguro de vida?	11.0 %	4.2 %	6.6 %
3321h- ¿En ese trabajo tiene... seguro de riesgos laborales?	10.9 %	5.8 %	7.3 %
3321x- ¿En ese trabajo tiene... otro beneficio?	3.9 %	1.7 %	1.8 %
	100.0 %	100.0 %	100.0 %

Fuente. Elaboración propia, a partir de la ENI-2012

a. Agrupación de dicotomías. Tabulado el valor 1

En los porcentajes relativos de la muestra de migrantes haitianos de primera y segunda generación los días pagados por enfermedad abarcan la mayor magnitud (de 30.7 % y 28.1 %), siguiendo el disfrute de vacaciones pagadas, que para ambas poblaciones presentan los mismos porcentajes (14 %). Como se indicó, todas las materias relativas a la afiliación al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS),

muestran menos porcentajes en las poblaciones señaladas. Tan solo un 4.0 % de los migrantes haitianos de primera generación cotiza para un plan de pensiones y un 8.5 % de sus descendientes se encuentran afiliados. En cuanto a la incorporación de un seguro de vida el 4.2 % de los migrantes haitianos están incorporados y un 5.8 % tiene seguro laboral. Con los descendientes el 6.6 % presentan tener seguro de vida y un 7.3 % está inserto en alguna aseguradora de riesgo laboral.

Esta situación obedece a que tan solo el 18.5 % de migrantes de primera generación posee documento de identidad (cédula o acta de nacimiento dominicana), y en una proporción mayor sus descendientes, con un 64.8 %. Lo que dificulta la inclusión del trabajador por parte del empleador al sistema de seguridad social. Se colige que las garantías que pueden ser ofrecidas discrecionalmente por el empleador y a voluntad de las partes, y que no implican ningún vínculo directo con el Estado, son las más proclives a ser disfrutadas por esta población.

Los extranjeros de otras nacionalidades muestran un patrón contrario; estos tienen porcentajes mayores en las categorías dispuestas al sistema de seguridad social: seguro de salud, plan de pensiones, seguro de vida y de riesgo laboral. Todas rondan por encima del 10 %, mientras que el disfrute de las demás garantías, como el pago de vacaciones, horas extras, regalía pascual y días pagos por enfermedad son bajos en relación con los migrantes haitianos y sus descendientes. Aunque al interior del grupo, los extranjeros de otras nacionalidades disfrutan en su mayoría del pago de regalía pascual, vacaciones y días por enfermedad (14.3 %, 12.9 % y 11.9 %), siendo más reducidos el porcentaje de migrantes que se les paga horas extras, al interior del grupo y en comparación con los migrantes haitianos y sus descendientes (9.9 %).

Otro punto es la observación del conteo acumulado respecto al número de garantías que tienen los migrantes en función de los 9 *ítems* examinados, que conformaron el índice de calidad del empleo. En el conteo múltiple se observa la proclividad de los migrantes haitianos a no disfrutar de las garantías sustraídas en los *ítems* examinados, alcanzando la categoría «sin garantías» un 81 %, siguiendo sus descendientes con un 78.3 % y, en menor medida, los extranjeros de otras nacionalidades, quienes alcanzan un 75.4 %. En este examen los migrantes de otras nacionalidades presentan el mayor porcentaje en las categorías que abarcan la totalidad de los *ítems*, es decir, que el 8.4 % de los migrantes extranjeros tiene todas las garantías cubiertas, mientras los migrantes haitianos son el grupo que posee menor protección laboral, pues la tendencia indica que al aumentar el conteo de los *ítems* se reduce el porcentaje de migrantes que disfrutaban de las condiciones de protección previstas en las preguntas que constituyeron el índice. Este patrón también se colige para los migrantes de segunda generación, estableciéndose resultados decrecientes conforme aumenta el conteo.

Tabla n.º IV			
	Migrantes otras nacionalidades	Migrantes haitianos	Descendientes haitianos
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
CONTEO GARANTÍAS			
0.0 (Sin garantías)	75.4	81.3	78.3
1.00 (Una garantía)	1.4	7.9	6.4
2.00 (dos garantías)	1.6	3.1	2.9
3.00 (Tres garantías)	1.7	2.4	3.6
4.00 (Cuatro garantías)	2.4	2.3	2.6
5.00 (Cinco garantías)	1.8	1.3	2.1
6.00 (Seis garantías)	1.9	.7	1.5
7.00 (Siete garantías)	2.1	.4	1.5
8.00 (Ocho garantías)	2.3	.2	.8
9.00 (Nueve garantías)	5.4	.2	.3
10.00 (Diez garantías)	3.9	.0	.1
	100.0	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia, a partir de la ENI-2012

a. Agrupación de dicotomías. Tabulado el valor 1

- **Análisis Factorial: índice calidad del trabajo (ICT)**

Los resultados establecidos del análisis factorial dan como resultado la existencia y consistencia de una dimensión que explicaría la calidad institucional del trabajo. De esta situación convergió que de las 9 preguntas se generara un solo factor, lo cual indica lo unidimensional de las preguntas. El factor incluye la existencia de *ítems* muy heterogéneos, que señalan aspectos globales de la calidad del trabajo en términos de protección sanitaria, salarial y beneficios extraordinarios implicados en las garantías legales del Código de Trabajo, citados en el Libro Tercero, que especifica la regulación de las condiciones ordinarias del contrato de trabajo y los Libros Tercero y Cuarto sobre las regulaciones oficiales de las condiciones de algunos contratos de trabajo (tabla n.º V). Con el uso de la rotación *varimax*⁴ los resultados de los coeficientes o pesos factoriales son muy elevados, indicando que la carga de cada variable satura de forma importante el factor, aunque se establece en los resultados una clara distinción entre garantías que pueden ser otorgadas por el empleador y garantías que sí indican una relación estrecha entre empleador y Estado, denominadas garantías de provisión.

⁴ Método de rotación ortogonal que minimiza el número de variables que tienen saturaciones altas en cada factor. Simplifica la interpretación de los factores optimizando la solución por columna.

Tabla n.º V	
Ítems	Componente
3321a- ¿En ese trabajo tiene... vacaciones pagadas?	0.75
3321b- ¿En ese trabajo tiene... horas extras?	0.73
3321c- ¿En ese trabajo tiene... doble sueldo o regalía	0.76
3321d- ¿En ese trabajo tiene... días pagados por	0.76
3321e- ¿En ese trabajo tiene... seguro de salud?	0.83
3321f- ¿En ese trabajo tiene... AFP o plan de pensiones?	0.82
3321g- ¿En ese trabajo tiene... seguro de vida?	0.93
3321h- ¿En ese trabajo tiene... seguro de riesgos laborales?	0.88
3321x- ¿En ese trabajo tiene... otro beneficio?	0.86

Fuente. Elaboración propia, a partir de la ENI-2012

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Rotación a. 1 componentes extraídos

La evaluación sobre la cantidad de factores pertinentes para extraer se efectuó por medio del criterio de raíz latente y el de contraste de caída, los cuales confirman que observar el fenómeno por medio de una sola dimensión es pertinente. En efecto, se vislumbra que la suma de las varianzas a extraer es mayor que uno para la solución de un solo factor, tendiendo a ser progresivamente menor con aumentos en la cantidad de factores. Se condice que el primer componente explica el 95 % de la varianza acumulada entre los *ítems* que comprenden el índice de calidad institucional de trabajo. Los resultados sostienen que la calidad institucional del trabajo es un constructo que abarca varias garantías legales sustraídas del derecho laboral.

Tabla n.º VI							
Componente	Autovalores iniciales			De la extracción			
	Total	% de la	%	Total	% de la	%	
3321a- ¿En ese trabajo tiene...	8.60	95.63	95.63	8.607	95.636	95.636	
3321b- ¿En ese trabajo tiene...	0.09	1.075	96.71				
3321c- ¿En ese trabajo tiene...	0.07	0.783	97.49				
3321d- ¿En ese trabajo tiene... días	0.06	0.669	98.16				
3321e- ¿En ese trabajo tiene...	0.04	0.517	98.68				
3321f- ¿En ese trabajo tiene... AFP	0.04	0.462	99.14				
3321g- ¿En ese trabajo tiene...	0.03	0.380	99.52				
3321h- ¿En ese trabajo tiene...	0.02	0.279	99.80				
3321x- ¿En ese trabajo tiene... otro	0.01	0.193	100				

Fuente. Elaboración propia, a partir de la ENI- 2012

*Método de extracción: Análisis de componentes principales.

En cuanto a las medidas de fiabilidad del índice se reporta una buena consistencia interna y de fiabilidad. El alfa de Cronbach resuelto es de 0.849, lo que es suficiente para garantizar la confiabilidad de la escala. Para el caso específico del *test* de matriz elemento las diferencias del alfa de Cronbach son marginales, al eliminar algún *ítem* de la escala, lo que reitera la solidez de cada pregunta que integra el índice combinado (ver tabla n.º VI).

Tabla n.º VII		
Alfa de Cronbach	Alfa de	N
0.849	0.85	9

Fuente. Elaboración propia, a partir de la ENI- 2012

Tabla n.º VIII					
	Media de la escala si se elimina	Varianza de la escala si se elimina	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el
3321a- ¿En ese trabajo tiene...	9.03	3.03	0.65	0.48	0.82
3321b- ¿En ese trabajo tiene...	9.02	3.31	0.41	0.19	0.85
3321c- ¿En ese trabajo tiene...	8.89	2.89	0.59	0.45	0.83
3321d- ¿En ese trabajo tiene...	9.07	3.21	0.58	0.36	0.83
3321e- ¿En ese trabajo tiene...	9.06	3.07	0.68	0.57	0.82
3321f- ¿En ese trabajo tiene...	9.12	3.29	0.67	0.61	0.82
3321g- ¿En ese trabajo tiene...	9.12	3.35	0.63	0.52	0.82
3321h- ¿En ese trabajo tiene...	9.11	3.28	0.64	0.53	0.82
3321x- ¿En ese trabajo tiene...	9.17	3.79	0.33	0.14	0.85

Fuente. Elaboración propia, a partir de la ENI- 2012

*Medida de confiabilidad de la escala sometida análisis

▪ Análisis descriptivo del índice

Los análisis descriptivos de las poblaciones migrantes estudiadas muestran disparidades importantes, en el plano individual considerando la desagregación geográfica. El índice contempla un intervalo de 1 a 2, (1 indica una baja calidad y 2 una alta calidad). En la categoría individual la media en el índice de la población haitiana alcanza tan solo un valor 1.09 puntos, siguiéndole la población descendiente de migrantes con un 1.2 puntajes y en mayor magnitud la población de otras nacionalidades con un 1.5 puntos en la escala del índice. Lo que reitera la tendencia del mayor acceso a las garantías legales para los inmigrantes de otras nacionalidades (ver tabla n.º IX).

Como se ha acotado, en el ámbito geográfico se observan diferencias en los dominios de estimación de la ENI-2012, entre las poblaciones analizadas. La población haitiana es la que presenta menores valores en la escala del índice, siendo marginales sus diferencias en el ámbito provincial. Los migrantes de otras nacionalidades son los que alcanzan mayor puntuación en la escala provincial, aunque existen zonas donde se registran altos grados de vulnerabilidad. Los altos puntajes están en Pedernales (1.95), La Altagracia (1.82), Sánchez Ramírez (1.69), Espaillat (1.66), La Romana (1.65), San Cristóbal (1.63) y el D.N (1.53). Los puntos más vulnerables están en las provincias fronterizas y contiguas, en específico en Independencia y Monte Cristi. Los migrantes haitianos descendientes tienen un alto grado de vulnerabilidad en comparación con los migrantes de otras nacionalidades, pero tienden a aumentar su puntuación en relación con sus homólogos, los migrantes haitianos de primera generación. Los valores más importantes se ubican en Hermanas Mirabal, D.N, Santiago, La Romana y La Vega, aunque las diferencias de los cuatros últimos son bajas. Nuevamente los niveles

de la escala disminuyen en las provincias fronterizas y contiguas. A su vez, la distribución de los valores máximos para las tres poblaciones indica la disparidad en calidad del empleo. Para la población haitiana solo Santiago, Santo Domingo, Monte Cristi, La Altagracia y Valverde alcanzan el valor máximo. Para los migrantes de otras nacionalidades, Bahoruco, Barahona, San Juan, Peravia y Salcedo obtienen valores moderados, siendo congruentes con los resultados de los valores de la media del índice, mientras que para los descendientes solo Elías Pina, María Trinidad Sánchez y Peravia presentan resultados por debajo de 1.5. Para los descendientes solo Elías Piña, María Trinidad Sánchez y Peravia presentan resultados por debajo del valor 1.5.

Tabla n.º IX

Dominios de estimación	Migrantes haitianos				Migración de otras nacionalidades				Descendientes de migrantes			
	Media	N	Desv. típ.	Máximo	Media	N	Desv.	Máximo	Media	N	Desv.	Máximo
Alta concentración de migrantes												
Distrito Nacional	1.12	32 738	.185	1.89	1.53	5648	.377	2.00	1.35	5542	0.35	2.00
Santiago	1.09	15 541	.138	2.00	1.49	1026	.266	2.00	1.33	1483	0.37	2.00
Santo Domingo	1.08	37 937	.173	2.00	1.38	2920	.329	2.00	1.21	10802	.26	2.00
Fronterizas y contiguas												
Bahoruco	1.03	1 977	.018	1.56	1.22	35	0.000	1.22	1.08	433	.170	1.89
Barahona	1.03	4 005	.034	1.44	1.15	120	.111	1.22	1.05	1044	.148	1.67
Dajabón	1.00	1 718	.108	1.33	1.32	101	.270	1.67	1.09	579	.155	1.56
Elías Piña	1.02	3 309	.08	1.44					1.08	741	.102	1.22
Independencia	1.02	4 117	.063	1.33	1.00	34	0.00	1.00	1.08	320	.166	1.44
Monte Cristi	1.09	11 042	.174	2.00	1.00	12	0.00	1.00	1.21	142	.239	1.78
Pedernales	1.03	1 715	.091	1.33	1.95	941	.055	2.00	1.03	324	.133	1.56
San Juan	1.02	5 693	.089	1.78	1.11	8	0.00	1.11	1.15	622	.285	2.00
Cultivan Cañas												
El Seibo	1.20	3 094	.119	1.67	1.25	147	.292	1.67	1.15	1145	.138	1.56
La Altagracia	1.18	16 685	.222	2.00	1.82	833	.272	2.00	1.22	3238	.241	1.89
La Romana	1.16	5 035	.190	1.89	1.65	207	.294	2.00	1.30	3792	.304	2.00
Puerto Plata	1.07	5 851	.128	1.67	1.27	370	.270	2.00	1.12	1083	.218	1.89
San Pedro de Macorís	1.08	1 934	.136	1.67	1.42	807	.375	1.89	1.24	2091	.283	1.89
Cultivan Arroz y Banano												
Azua	1.03	4 898	.083	1.44					1.04	456	.117	1.44
Duarte	1.05	4 104	.100	1.44	1.42	239	.275	1.78	1.07	587	.166	1.67
María Trinidad Sánchez	1.08	1 687	.104	1.33					1.06	269	.120	1.33
Sánchez Ramírez	1.04	3 558	.096	1.33	1.69	159	.108	1.78	1.23	173	.222	1.44
Valverde	1.10	16 648	.165	2.00	1.29	204	.228	1.56	1.19	144	.199	1.67
Monseñor Noel	1.03	3 294	.091	1.56	1.44	49	0.000	1.44	1.22	291	.359	2.00
Menor concentración de migrantes												
Españat	1.05	4 357	.113	1.78	1.66	48	0.000	1.67	1.00	24	.000	1.00
La Vega	1.09	5 953	.143	1.78	1.32	853	.359	2.00	1.33	131	.371	2.00
Peravia	1.04	1 229	.055	1.11	1.33	70	0.00	1.33	1.13	129	.126	1.33
Hermanas Mirabal	1.05	1 706	.105	1.33	1.33	86	0.00	1.33	1.66	32	0.000	1.67
Samaná	1.13	716	.213	1.67	1.35	631	.395	1.89	1.00	80	0.00	1.00
San Cristóbal	1.05	2 031	.134	1.78	1.63	107	.390	2.00	1.17	829	.238	1.78
Monte Plata	1.02	1 807	.085	1.44	1.53	132	.362	1.78	1.13	998	.193	1.56
Hato Mayor	1.03	1 879	.085	1.33					1.26	151	.278	1.56
San José de Ocoa	1.02	2 437	.044	1.11	1.45	88	.089	1.56				
Total	1.09	210 078	.166	2.00	1.55	15 876	.3704	2.00	1.22	39 072	.28172	2.00

A su vez, el índice pudo colapsarse para ver sus diferencias entre las provincias conforme a un intervalo de cinco clases. De manera visual pueden describirse diferencias en la calidad del empleo por provincia para las tres poblaciones analizadas. La diagramación de colores y la agrupación en intervalos de orden descendente en los mapas confirman la tendencia anteriormente descrita de los puntos del índice de la tabla n.º VII.

Ilustración I: Mapa calidad del trabajo para migrantes haitianos

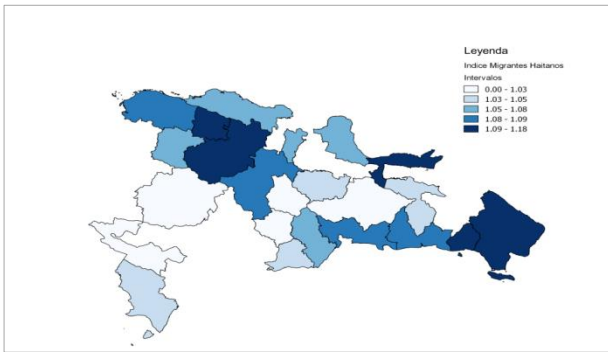


Ilustración II: Mapa calidad del trabajo para migrantes de otras nacionalidades

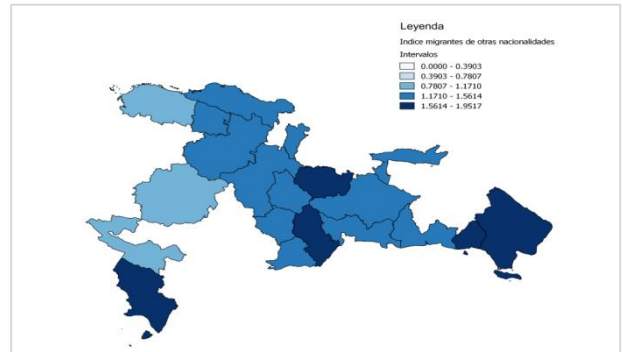
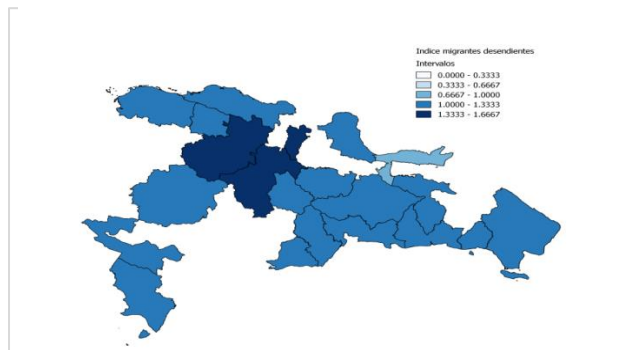


Ilustración III: Mapa calidad del trabajo para migrantes haitianos descendientes



Fuente: Elaboración propia

▪ Análisis Explicativo

En la tabla n.º X se presentan los coeficientes del modelo logístico, sus conversiones a *odds-ratio* (razón de probabilidades) y los estadísticos de ajuste y significancia de las estimaciones. Para la significación conjunta del modelo general, la prueba chi-cuadrado de la razón de verosimilitud rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes de regresión del modelo son iguales a cero, o el hecho de que no hay efecto en las variables predictoras sobre la variable dependiente ($H_0 = \beta = 0$). En el caso de las variables individuales el nivel de significancia y magnitud del efecto varía, siendo esto objeto de consideraciones importantes.

Para el modelo estimado las mujeres presentan un bajo acceso a las garantías laborales consideradas en el índice. Para simplificar la interpretación se calculó la inversa de las probabilidades de *odds* de ser mujer en referencia a ser hombre.⁵ En términos puntuales las garantías legales son 71 % más altas para los hombres en comparación con las mujeres. Siguiendo a Pineda (2008) estas diferencias obedecen a tres factores: las relaciones sociales, las condiciones biológicas de las mujeres y el marco normativo-institucional. Desde el punto de vista social las responsabilidades domésticas y roles de género pueden incidir en la percepción de vulnerabilidad del empleador sobre la mujer en cuanto a la dimensión biológica; la maternidad y la lactancia hacen proclive a que la mujer, en términos meramente físicos, se encuentre en un estado de fragilidad en relación con los hombres. Son estos factores los que, a su vez, moldean el elemento normativo-institucional mediante la creación de la protección del fuero de la maternidad, contenido en el Libro Cuarto del Código de Trabajo, el cual establece: «La mujer goza de los mismos derechos y tiene los mismos deberes que el hombre en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente título, cuyo propósito es la protección de la maternidad».

Referidos a la edad como *proxy* de la experiencia, las probabilidades de *odds* de tener mayor calidad de empleo son mayores en los grupos etarios de intermedios (de 20-24 y de 30-64), y estas se reducen en los tramos de edades aún más superiores en referencia con los de 14 a 19 años de edad, que según el Código de Trabajo en su Título II: «El disfrute de estas garantías legales es efectivo para los trabajadores menores que han cumplido los catorce años». En cuanto a la variable educación para el modelo estimado resulta no significativa para determinar la calidad del empleo de la población objetivo. No obstante, la magnitud de los coeficientes indica que los individuos con mayor escolaridad formal preuniversitaria tienen acceso a mejores prerrogativas legales que sus homólogos con educación superior.

Respecto al estado civil, los resultados son heterogéneos, aunque la tendencia indica que las personas con pareja tienen mayores probabilidades de tener un empleo con baja calidad. En efecto, las oportunidades de estar en el nivel superior del índice aumentan marginalmente para los separados o divorciados y los viudos, en relación con los unidos. Realizando el efecto inverso las probabilidades *odds* de estar en el nivel superior de los unidos es apenas un 10.63 % mayor en relación con los

⁵ Dado que el modelo predice el logaritmo de la *odds-ratio*, tomamos el exponente para obtener las *odds*, que posteriormente se divide entre uno $\frac{1}{(\exp\beta)}$ para obtener su inversa.

solteros. A su vez, este resultado está relacionado con los efectos de la edad sobre la calidad del empleo, puesto que es más probable que los jóvenes no tengan vínculo conyugal.

Como se señaló, el contexto geográfico expone asimetrías en términos de la calidad del empleo, apoyando las hipótesis de que el acceso a empleos de mayor protección legal es importante en zonas urbanas. Concretamente, las odds de estar en el nivel superior para los residentes de las provincias fronterizas y contiguas es de un 19.7 % y en las zonas cañeras es de apenas de un 2.18 % en relación con las provincias de alta concentración poblacional, que son preponderantemente zonas urbanas. Los resultados inversos indican que los residentes en las provincias de alta concentración poblacional tienen mayores oportunidades de tener un empleo de mejor calidad (46.4 %) en comparación con aquellos ubicados en zonas de cultivos de arroz o bananos y, a su vez, es un 67.4 % mayor en referencia a las provincias de menor concentración de migrantes.

En cuanto a la demanda del mercado laboral las diferencias en las ramas de actividad económica inciden solo significativamente sobre la calidad del empleo en algunas de estas. Puntualmente, para la población estudiada el sector menos garantista es el de la construcción, incluso tomando como referencia el sector agrícola. La inversa de las odds señalan que los insertos en las ramas de la agricultura tienen 97.4 % probabilidades de ubicarse en el nivel superior del índice en referencia a los ubicados en el sector de la construcción. Esto puede estar explicado por el hecho de que en términos estructurales la rama ocupacional de la construcción se constituyen en un sector de gran rotación ocupacional, lo que incita a que se establezca un menor arraigo en la relación laboral y en la desvinculación sustantiva del respeto a los imperativos laborales, lo que a su vez trae una disminución de las garantías previstas en el índice. No obstante, para el sector del «comercio al por mayor y al detalle» que también suponen un nivel importante de rotación, resulta ser menos garantistas que para aquellos ubicados en el sector de la agricultura, sus probabilidades alcanzan apenas un 3.2 %.

El acceso a prerrogativas laborales es importante para la rama de la industria manufacturera, que alcanza un 96.0 % de probabilidades de estar en el nivel superior del índice, en relación con los ubicados en el sector de la agricultura. Con el sector de hoteles, bares y restaurantes se condice igual patrón, llegado tener un 85.4 % de probabilidades en comparación con el sector de referencia.

Estos resultados confirman la hipótesis de la relación directamente proporcional que existe entre la especialización del nicho y las garantías que el mismo ofrece a sus trabajadores (Massey, *et al.*, 1994). Se asume que los sectores con menor especialización y más bajo rango de calidad institucional poseen una oferta elevada de mano de obra que deprime las condiciones de protección laboral, no solo para el inmigrante y sus descendientes, sino para cualquier oferente que desee insertarse en dicha rama.

Es importante recalcar la preponderancia del contrato en la relación trabajador-empleador, y su manifestación directa en la calidad institucional del trabajo, es por esto que en sectores donde se tiende a la confección de contratos verbales las garantías son mínimas, incluso en comparación con «nichos de cuello blanco»⁶, donde formalmente se estipula un acuerdo de trabajo con todas las

⁶ Se refiere a un profesional asalariado o a un trabajador con un mínimo de estudios que realiza tareas semiprofesionales u oficinista, administración y coordinación de ventas, en contraste con un trabajador de «cuello azul», cuya profesión requiere trabajo manual y se aplica a los trabajos desempeñados por obreros en fábricas y talleres.

condiciones ordinarias y convencionales contempladas en el Libro Tercero del Código de Trabajo, y creadas por la voluntad de las partes contratantes. Estas grandes diferencias surgen cuando se analiza el grado de formalidad de la contratación del inmigrante. Los resultados indican que los trabajadores formales tienen mejor calidad del empleo que los informales (ver tabla n.º IV).

En esa tesitura, el tamaño de la firma de las ramas ocupacionales en que se inserta el inmigrante resulta ser una variable significativa. Para discriminar las categorías de estas variables, se consideró la Ley n.º 488-08, sobre el Régimen Regulatorio para el Desarrollo y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, que clasifica las empresas de acuerdo con la cantidad de hombres en planta⁷. Para el modelo un trabajador que se ubique en una pequeña empresa tiene un 61.6 % de probabilidad de tener un empleo de mayor calidad en relación con los insertos en empresas de menor tamaño, no obstante las probabilidades disminuyen para las empresas medianas, llegando a alcanzar un 36.7 % en comparación con los trabajadores en microempresas.

⁷ En su artículo 2 del capítulo sobre las disposiciones generales se especifica la siguiente categorización:

- Microempresa: unidad económica, formal o informal, que tenga un número de 1 a 15 trabajadores.
- Pequeña empresa: unidad económica, formal o informal, que tenga un número de 16 a 60 trabajadores.
- Mediana empresa: unidad económica, formal o informal, que tenga un número de 61 a 200 trabajadores

Tabla n.º X

Condiciones del individuo	Odds Ratio	%	β
Sexo Jefe hogar (Hombre=1)	0.58**	70%	-.535**
Edad (16-19=1)			
20-24	2.53***	53%	.930***
25-29	2.13	13%	.758
30-64	6.19 ***	33%	.846***
Más de 68	5.19***	19%	1.647***
Nivel de escolaridad (Inicial=1)			
Básico o primario	1.81	81%	0.595
Medio o secundario	1.86	86%	0.625
Superior o universitario	3.78	78%	1.33
Postgrado	4.09	9.6%	1.41
Estado Civil (Unido=1)			
Casado	1.32**	32%	0.283***
Separado/divorciado	0.731**	36%	-0.312**
Viudo	1.34	34%	0.294
Soltero	0.903	10%	-0.101
Dominio de estimación (Provincias de alta concentración Pobl=1)			
Fronterizas y contiguas	0.45***	19%	-.787***
Cultivan cañas	2.023***	2%	.704***
Cultivan arroz o bananos	0.683***	46%	-.381***
Menor concentración de inmigrantes	0.597*	67%	-.515*
Condiciones del mercado			
Rama Actividad Económica (Agricultura y ganadería, relacionados=1)			
Explotación minas y canteras	0.751	33%	-.285
Industria Manufacturera	1.96***	96%	0.673***
Suministro de electricidad, gas y agua	1.44		14.18
Construcción	0.333***	97 %	-1.09***
Comercio al por mayor y al detalle	0.491***	3 %	-0.709***
Hoteles y restaurantes	1.84**	84 %	.6125**
Transporte almacenamiento y comercio	0.380**	62 %	-.965**
Intermediación financiera	1.284	28 %	.250
Administración pública y defensa	5.39	36 %	1.68
Otros servicios	0.752	32 %	-.284
Tamaño de la empresa (Micro=1)			
Pequeña	1.616***	61 %	0.480***
Mediana	2.36***	36 %	0.862***
Constante	0.743	10 %	.7435
Observaciones	2 853		2 853
Población Expandida	499 716		499 716
LR chi2 (35)	996.89		996.89
Prob > chi2	0.0000		0.0000
Pseudo R2	0.5530		0.5530

Notas: el error estándar de las ratios y los efectos marginales, se presentan entre paréntesis.

(*) en los coeficientes, indican el significado: * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

(*) En las variables, indica que son variables *dummies*, por tanto, el coeficiente marginal captura efectos de cambios entre

Fuente: Estimado a partir de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI-2012), levantada por la ONE.

V. Conclusión

Como primera aproximación, los resultados examinados exponen asimetrías en el comportamiento del índice según sea la nacionalidad del inmigrante. La desagregación por intervalos indica una mayor heterogeneidad del acceso de las garantías para los inmigrantes haitianos, con un número mayor de provincias en la clase n.º 1 del índice; solo Santiago, Samaná e Higüey se ubican en la clase n.º 5, las más garantistas. Para los inmigrantes de otras nacionalidades las provincias, por lo regular, están comprendidas en la clase n.º 5, cuatro de los intervalos, lo que indica el disfrute de mayores prerrogativas de protección laboral del Código de Trabajo. Las zonas de Higüey, San Cristóbal y Pedernales tienden a ser las más importantes. Como se ha acotado para las dos poblaciones, las provincias fronterizas y contiguas son las que disponen de menor acceso a protección por parte de los empleadores. Para los inmigrantes haitianos de segunda generación, el mapa contempla una mejor distribución de las puntuaciones del índice, ubicándose en su mayoría en la clase n.º 3 de los intervalos construidos. No obstante, solo se presentan dos provincias con un acceso importante a las protecciones del constructo, estas son La Vega y Santiago.

De esta forma, el comportamiento del índice refleja la disparidad en el acceso a empleos estables y bien remunerados con otros informales y ocasionales. El disfrute sobre protección laboral, seguro médico y cobertura de las AFP es muy bajo para la población inmigrante haitiana. Respecto a los inmigrantes de otros países, queda evidenciado que este grupo de inmigrantes tiene, en materia de seguridad social, una cobertura significativamente más alta que la observada para la inmigración haitiana. Los descendientes de los inmigrantes haitianos parece que están muy condicionados por la posición de sus padres. De este modo, se repite el patrón, pero ligeramente se observan cambios. Siguiendo a Silié et al., (2003) y Báez et al., (2008) son los inmigrantes haitianos de primera generación los que presentan mayor debilidad en sus relaciones con el Estado, los que tienen menos acceso a la seguridad social y, por tanto, generalizan la modalidad de actividad informal en sus empleos y ocupaciones. En cambio, son los trabajadores de otros países los que están mejor situados, ocupan una buena posición en la economía, y en muchos casos, mejor que la de los nativos.

Otra lectura indica que el establecimiento de inclusión entre los grupos de la población migrante residente, debe ser visto desde una perspectiva histórica. Para Riveros (2012) la segmentación del mercado laboral ha mantenido a la población migrante haitiana subordinada a las esferas ocupacionales propias del trabajo manual en labores simples, también arraigadas a las condiciones establecidas en las poblaciones de origen. Un aspecto notable es que la segmentación, no solo dicotimizar al mundo de la inmigración de jornaleros haitianos del trabajo de la población llamada nativa, sino que lo separa del otro segmento de inmigrantes.

Los hallazgos del examen infieren la conclusión de que la calidad del empleo, vista desde las disposiciones de los libros Tercero y Cuarto del Código de Trabajo, va sujeta a las variables de oferta y demanda laboral. El sexo, la edad, estado civil, la zona de residencia, el tamaño de la firma y la rama de la actividad económica son relevantes para que el índice de calidad del empleo aumente o disminuya. En concreto, para los inmigrantes en los tramos de edades intermedios, sin pareja, los situados preponderantemente en zonas urbanas, en nichos laborales que albergan a mano de obra con mayor especialización y en empresas de mayor tamaño que las microempresas son las que disfrutan de un mayor acceso a las prerrogativas de protección laboral. Al considerar solo el comportamiento de las variables rama de actividad económica y zona de residencia del migrante, se colige las aseveraciones de Báez et al., (2008), los nichos que poseen mayor rotación y baja cualificación en zonas preferentemente no urbanas, son dos características de los segmentos étnicos donde, por lo regular, transitan los inmigrantes haitianos de primera generación, y se sustrae un complejo y amplio proceso de precarización del trabajo. Desde allí se generalizan los mecanismos no regulados de vinculación del Estado con el mundo del trabajo del inmigrante y el empleador.

VI. Bibliografía

Aguilera, M & Massey, D. (2003). «Social Capital and the Wages of Mexican Migrants: New Hypotheses and Tests». *Social Forces* Vol. 82.

Burgess, J & Campbell, L. (1998). «The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia». *Labor and Industry*. Vol.8

Clark, A. (1998). «Job Satisfaction in Britain». *British Journal of Industrial Relations*. Vol.32

OIT (1999). Trabajo decente, memoria del director general a la 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Escobar, M & Fernando, M. (2014). «Análisis logístico de datos con STATA». *Centro de Investigación Sociológica: Cuadernos Metodológicos*.

Evertsz, F & Wilfredo, L. (2008). «La inmigración haitiana contemporánea en la República Dominicana). Los retos del desarrollo insular: desarrollo sostenible, migraciones y derechos humanos en las relaciones dominico-haitianas en el siglo XXI». *Observatorio Migrantes del Caribe (CIES-UNIBE)*.

European Social Fund. (2001). «Quality in Work and Social Inclusion. Employment in Europe 2001: Recent Trends and Prospects». European Social Fund.

Farne, S. (2002). «La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI». *Universidad Externado de Colombia*.

Gaviria, G. & Quingua, A.F. (2015). Determinantes de la calidad del empleo en la ciudad de Cali en 2012. *Magazin Empresarial*. Vol.25

Gittleman, M. & Howell, D. (1995). «Changes in the Structure and Quality of Jobs in the United States: Effects by Race and Gender, 1973-1990». *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 48

Massey, D, Goldring L & Durand, J. (1994). «Continuities in Transnational Migration: An Analysis of Nineteen Mexican Communities». *En American Journal of Sociology*. Vol.9.

Menjívar, C. (2000). «Fragmented Ties. Salvadoran Immigrant Networks in America». University of California Press.

Mora, J & Ulloa, M. (2011). «Calidad del empleo y endogeneidad». *Revista de Economía Institucional*. Vol. 13.

«Informe General Primera Encuesta Nacional de Inmigrantes en la República Dominicana». (2012). Oficina Nacional de Estadística.

Pineda J. (2006). «Calidad del empleo: comparaciones locales». *CIDER, Universidad de los Andes*.

Posso C. (2008). «La calidad del empleo desde la perspectiva de la segmentación laboral». *Universidad del Valle. Cali*.

Pineda, J. & Acosta, C. (2011). «Calidad del trabajo: Aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto». *Revista Ensayos sobre Política Económica* Vol 29.

Quiñones, M. (2014). «El Índice de Calidad del Empleo, una Propuesta Alternativa Aplicada a Colombia». *CIDSE, Univalle*.

Rosenthal, N. (1989). «More than Wages at Issue in Job Quality Debate». *Monthly Labor Review*. Vol. 112.

Rogerson, R. (1997). «Quality of life in Britain. Glasgow: Quality of Life Research Group, Department of Geography». University of Strathclyde.

Silié, F & Dore, C. (2003). «La nueva inmigración haitiana». FLACSO. Vol.10

Riveros, N. (2013). “Estado de arte de las migraciones que atañen a la República Dominicana 2013”. *Santo Domingo: OBMICA*.

Valverde, M. (2007). «Promotion in Call Centres: Opportunities and Determinants». *Journal of European Industrial Training*. Vol 32.

Anexos

Anexo n° I:
Análisis de correlación: Matriz antimagen

		Matrices anti-imagen								
		3321a- ¿En ese trabajo tiene... vacaciones pagadas?	3321b- ¿En ese trabajo tiene... horas extras?	3321c- ¿En ese trabajo tiene... doble sueldo o regalia pascual?	3321d- ¿En ese trabajo tiene... días pagados por enfermedad?	3321e- ¿En ese trabajo tiene... seguro de salud?	3321f- ¿En ese trabajo tiene... AFP o plan de pensiones?	3321g- ¿En ese trabajo tiene... seguro de vida?	3321h- ¿En ese trabajo tiene... seguro de riesgos laborales?	3321x- ¿En ese trabajo tiene... otro beneficio?
Covarianza anti-imagen	3321a- ¿En ese trabajo tiene... vacaciones pagadas?	.043	-.007	-.019	-.010	-.005	.002	-.002	-.004	-.003
	3321b- ¿En ese trabajo tiene... horas extras?	-.007	.072	-.004	-.008	.003	-.005	-.011	-.002	-.007
	3321c- ¿En ese trabajo tiene... doble sueldo o regalia pascual?	-.019	-.004	.058	-.011	-.010	.000	.002	-.001	.000
	3321d- ¿En ese trabajo tiene... días pagados por enfermedad?	-.010	-.008	-.011	.052	-.001	.001	-.003	-.005	-.008
	3321e- ¿En ese trabajo tiene... seguro de salud?	-.005	.003	-.010	-.001	.035	-.007	-.005	-.009	.000
	3321f- ¿En ese trabajo tiene... AFP o plan de pensiones?	.002	-.005	.000	.001	-.007	.060	-.009	-.004	-.015
	3321g- ¿En ese trabajo tiene... seguro de vida?	-.002	-.011	.002	-.003	-.005	-.009	.027	-.010	-.005
	3321h- ¿En ese trabajo tiene... seguro de riesgos laborales?	-.004	-.002	-.001	-.005	-.009	-.004	-.010	.024	-.005
	3321x- ¿En ese trabajo tiene... otro beneficio?	-.003	-.007	.000	-.008	.000	-.015	-.005	-.005	.071
Correlación anti-imagen	3321a- ¿En ese trabajo tiene... vacaciones pagadas?	.968 ^a	-.120	-.371	-.207	-.139	.047	-.056	-.119	-.058
	3321b- ¿En ese trabajo tiene... horas extras?	-.120	.983 ^a	-.069	-.125	.058	-.083	-.256	-.041	-.101
	3321c- ¿En ese trabajo tiene... doble sueldo o regalia pascual?	-.371	-.069	.967 ^a	-.206	-.233	-.003	.039	-.014	-.005
	3321d- ¿En ese trabajo tiene... días pagados por enfermedad?	-.207	-.125	-.206	.980 ^a	-.026	.010	-.082	-.151	-.124

Anexo n.º I:
Correlación Bivariadas de Persons

Correlaciones										
		P2421a 3321a- ¿En ese trabajo tiene... vacaciones pagadas?	P2421b 3321b- ¿En ese trabajo tiene... horas extras?	P2421c 3321c- ¿En ese trabajo tiene... doble sueldo o regalía pascual?	P2421d 3321d- ¿En ese trabajo tiene... días pagados por enfermedad?	P2421e 3321e- ¿En ese trabajo tiene... seguro de salud?	P2421f 3321f- ¿En ese trabajo tiene... AFP o plan de pensiones?	P2421g 3321g- ¿En ese trabajo tiene... seguro de vida?	P2421h 3321h- ¿En ese trabajo tiene... seguro de riesgos laborales?	P2421x 3321x- ¿En ese trabajo tiene... otro beneficio?
P2421a 3321a- ¿En ese trabajo tiene... vacaciones	Correlación de Pearson	1	.942**	.962**	.960**	.962**	.935**	.959**	.964**	.938**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609
P2421b 3321b- ¿En ese trabajo tiene... horas extras?	Correlación de Pearson	.942**	1	.930**	.942**	.940**	.934**	.956**	.951**	.932**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609
P2421c 3321c- ¿En ese trabajo tiene... doble sueldo o	Correlación de Pearson	.962**	.930**	1	.952**	.956**	.925**	.946**	.952**	.925**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609
P2421d 3321d- ¿En ese trabajo tiene... días pagados por	Correlación de Pearson	.960**	.942**	.952**	1	.955**	.935**	.958**	.963**	.940**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609
P2421e 3321e- ¿En ese trabajo tiene... seguro de	Correlación de Pearson	.962**	.940**	.956**	.955**	1	.952**	.970**	.977**	.943**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609
P2421f 3321f- ¿En ese trabajo tiene... AFP o plan de	Correlación de Pearson	.935**	.934**	.925**	.935**	.952**	1	.961**	.959**	.942**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609
P2421g 3321g- ¿En ese trabajo tiene... seguro de	Correlación de Pearson	.959**	.956**	.946**	.958**	.970**	.961**	1	.981**	.952**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609
P2421h 3321h- ¿En ese trabajo tiene... seguro de	Correlación de Pearson	.964**	.951**	.952**	.963**	.977**	.959**	.981**	1	.954**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609
P2421x 3321x- ¿En ese trabajo tiene... otro beneficio?	Correlación de Pearson	.938**	.932**	.925**	.940**	.943**	.942**	.952**	.954**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609	275609

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Anexo n.º III:
Comunalidades de cargas factoriales

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
3321a- ¿En ese trabajo tiene... vacaciones pagadas?	1.000	.960
3321b- ¿En ese trabajo tiene... horas extras?	1.000	.939
3321c- ¿En ese trabajo tiene... doble sueldo o regalía pascual?	1.000	.944
3321d- ¿En ese trabajo tiene... días pagados por enfermedad?	1.000	.957
3321e- ¿En ese trabajo tiene... seguro de salud?	1.000	.968
3321f- ¿En ese trabajo tiene... AFP o plan de pensiones?	1.000	.945
3321g- ¿En ese trabajo tiene... seguro de vida?	1.000	.975
3321h- ¿En ese trabajo tiene... seguro de riesgos laborales?	1.000	.978
3321x- ¿En ese trabajo tiene... otro beneficio?	1.000	.941
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.		

Anexo N°III:

Relación tipo de contrato según nacionalidad

Índice calidad institucional del trabajo	Tipo de contrato De trabajo	Población Haitiana	Población Otros países
Calidad institucional inferior	Por escrito	17.4%	8.8%
Calidad institucional superior		82.6%	91.2%
		100%	100%
Calidad institucional inferior	Verbal	68.8%	44.8%
Calidad institucional superior		31.2%	55.2%
		100%	100%
Calidad institucional inferior	Otro tipo	85.1%	29.3%
Calidad institucional superior		14.9%	70.7%
		100%	100%
<p>Fuente. Elaboración propia, a partir de la Encuesta Nacional de Migrantes, ENI-2012 χ^2: ***$\rho < 0,01$, **$\rho < 0,05$, *$\rho < 0,1$ (*) Análisis realizados a partir del software IBM SPSS Statistics 20</p>			