

595

12 de julio del 2022

Tenemos un suplidor o empresa colaboradora, operando en zonas agrícolas, con un personal mayormente de haitianos, y ocurre que ahora nos están exigiendo que nuestros suplidores cumplan con toda la normativa laboral vigente y con todo el tema de las llamadas “mejores prácticas”. El suplidor nos dice que aunque su personal no tienen documento propiamente, ellos están registrados bajo el DGT-11, y que, además, tienen un carnet de regularización. ¿Usted considera que eso podría aplicar como un mecanismo válido de cumpliendo con el tema laboral?

El DGT-11 del Ministerio de Trabajo es el formulario destinado para relación de personal estacional o de temporada.

El registro del personal bajo ese formulario no es suficiente para considerar que hay pleno cumplimiento a las normas laborales relativas a la contratación de extranjeros. Estaría pendiente conseguir la visa TP (que significa “trabajo temporal”) y para algunos casos la visa NM1 (relativa a trabajos permanentes) y luego la afiliación a la Seguridad Social.

Para ese suplidor, sus empleados haitianos deben tener un documento de identidad de su país (pasaporte), con el cual deben apersonarse al Consulado dominicano en Haití, junto con una carta oferta de empleo. Eventualmente, se le expediría una visa

TP o NM1, según el caso; que le permitirá ingresar legalmente al territorio dominicano y solicitar ante la Dirección General de Migración una residencia de trabajo o RT3.

En la práctica, el extranjero empieza a laborar con las visas TP o NM1, aunque sin cotizar a Seguridad Social, hasta que no sale la residencia de trabajo. Irónicamente, puede pagar impuestos o la empresa fungir como agente de retención.

Las cosas operan muy parecidas como en EE. UU, en donde el inmigrante puede trabajar, pagando impuestos, pero sin afiliación a Seguridad Social