INMRD
Instituto Nacional de Migración
de la República Dominicana
Ministerio de Interior y Policía

INFORMES SOBRE LA GESTIÓN MIGRATORIA LABORAL EN REPÚBLICA DOMINICANA

SANTO DOMINGO
REPÚBLICA DOMINICANA
2019

INFORMES SOBRE LA GESTIÓN MIGRATORIA LABORAL EN REPÚBLICA DOMINICANA

INFORMES SOBRE LA GESTIÓN MIGRATORIA LABORAL EN REPÚBLICA DOMINICANA

Santo Domingo
República Dominicana
2019

INFORMES SOBRE LA GESTIÓN MIGRATORIA LABORAL EN REPÚBLICA DOMINICANA*

Primera edición, Santo Domingo, 2018
© Instituto Nacional de Migración (INM RD)

Directora Ejecutiva: Florinda Rojas

Encargada de Comunicación: Amarfi Peralta

Elaborado por: Lcda. Vielka Polanco

Corrección de estilo: Aimara Vera Riverón

Diagramación y diseño: Janley Rivera Mejías

Impresión:

ISBN: 978-9945-9133-6-1

*Los informes "Documento de factibilidad de simplificación de requisitos y trámites para visados de migración laboral" y "Breve análisis sobre el establecimiento de un Sistema de Cuotas para la Gestión Migratoria Laboral" son resultados de una consultoría realizada por la Lcda. Vielka Polanco en el año 2017 como parte del proyecto "Capacity building and assistance for the protection of vulnerable migrants and migrant descendants of Haitian origin at the Dominican Republic – Haiti border" (RT.1261) de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). El "Diagnóstico para la implementación del Sistema de Gestión de Migración Laboral" fue realizado por el Instituto Nacional de Migración (INM RD) en el año 2017 a solicitud de las instituciones participantes en el Encuentro Interinstitucional sobre Migración Laboral efectuado el 24 de octubre de 2016, convocado por el Ministerio de Trabajo (MT) con la participación del Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX), la Dirección General de Migración (DGM), la Tesorería de Seguridad Social (TSS) y el Instituto Nacional de Migración (INM RD).

Diagnóstico para la implementación del Sistema de Gestión de Migración Laboral

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN/ 11
2. OBJETIVOS/ 12
3. METODOLOGÍA/ 13
4. ANTECEDENTES/ 17
5. PRINCIPALES HALLAZGOS/ 18
   5.1. Descripción de la situación actual/ 18
   5.2. Buenas prácticas y oportunidades/ 34
   5.3. Barreras y dificultades/ 36
      5.3.1. Barreras comunes a todas las instituciones/ 37
         5.3.1.1. Barreras interinstitucionales/ 37
         5.3.1.2. Barreras externas/ 43
         5.3.1.3. Barreras internas/ 46
      5.3.2. Barreras individuales/ 48

6. RECOMENDACIONES/ 49
   6.1. Sistema de Gestión Migratoria Laboral de la República Dominicana/ 49
   6.2. Esquema de trabajador temporero (bajo la visa VTT)/ 51
   6.3. Esquema de contratación individual (bajo la visa NM1o RS)/ 54
      6.3.1. Ministerio de Trabajo/ 55
      6.3.2. Ministerio de Relaciones Exteriores/ 59
      6.3.3. Dirección General de Migración/ 63
      6.3.4. Tesorería de la Seguridad Social/ 64

BIBLIOGRAFÍA/ 65
   Marco legal de la República Dominicana/ 65
   Otros documentos/ 66

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento pretende servir de diagnóstico a las distintas instituciones gubernamentales de la República Dominicana vinculadas con la gestión migratoria laboral, así como guía en la identificación de soluciones para una mejor gestión de la migración laboral y de los flujos de trabajadores migrantes en el país, y definir lineamientos de una política migratoria laboral moderna y garantista en la República Dominicana.

La migración laboral consiste en el movimiento de personas desde su país de origen hacia otro con el objetivo de trabajar (OIM, *La migración laboral*). En la República Dominicana, de acuerdo con los resultados de la Primera Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI-2012), seis de cada de diez inmigrantes se encuentran trabajando en el país. Asimismo, el 45.2% de los encuestados indicó que su motivo para migrar era para encontrar oportunidades de empleo. Teniendo en cuenta que la República Dominicana es un país de destino para la migración laboral, es importante que esta sea organizada con el fin de proteger a los trabajadores migrantes y optimizar los beneficios de este tipo de migración para el Gobierno, las empresas, las comunidades de acogida, así como para los propios trabajadores migrantes y sus familias (OIM, *La migración laboral*).

En vista de la importancia de contar con políticas públicas, normas y estructuras que promuevan una migración laboral organizada hacia la República Dominicana, el 24 de octubre de 2016 el Ministerio de Trabajo sostuvo un Encuentro Interinstitucional sobre Migración Laboral, con el propósito de fortalecer el sistema de información administrativa de cara a la efectividad de la regularización de trabajadores migrantes. En dicho encuentro, al

cual asistieron representantes del Ministerio de Trabajo (MT), del Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX), de la Dirección General de Migración (DGM), de la Tesorería de Seguridad Social (TSS) y del Instituto Nacional de Migración (INM RD), le fue solicitado al INM RD realizar un diagnóstico sobre los roles y funciones institucionales de las diferentes organizaciones vinculadas a la gestión de la migración laboral, a partir del cual se implementará el Sistema de Gestión de Migración Laboral, liderado por el Ministerio de Trabajo. A continuación, se presenta el alcance y principales hallazgos de este diagnóstico.

2. OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar los roles y funciones institucionales de las diferentes organizaciones vinculadas a la gestión de la migración laboral, que permita identificar las oportunidades y barreras tanto normativas como procedimentales y operativas para cumplir con sus funciones, así como fortalecer las capacidades instaladas y la coordinación interinstitucional.

Objetivos específicos

1. Revisar el marco legal nacional que permita identificar los organismos de aplicación de la ley y de la política migratoria en lo que respecta a la migración laboral y sus funciones.
2. Analizar los procedimientos operativos que llevan a cabo los diferentes actores del sistema, así como la colaboración interinstitucional necesaria para cumplir con sus funciones.

3. Identificar barreras, oportunidades y buenas prácticas relacionadas con una gestión eficiente de la migración laboral, que incluya recursos y procedimientos, y otros factores que inciden en la gestión, tales como el contexto nacional laboral, las limitaciones y oportunidades normativas, entre otras.
4. Formular recomendaciones para el fortalecimiento de las capacidades de gestión y colaboración interinstitucional en materia de migración laboral.

3. METODOLOGÍA

Como parte de la metodología se realizó un análisis documental a partir del marco legal correspondiente, que incluye:

- Constitución de la República Dominicana.
- Código de Trabajo (Ley 16-92).
- Ley General de Migración (Ley 285-04).
- Ley sobre Visados (Ley 875 de 1978).
- Ley Seguridad Social (Ley 87-01).
- Ley de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030 (Ley 1-12).
- Ley sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo (Ley 107-13).
- Reglamento para la Aplicación del Código de Trabajo (Decreto 258-93).
- Reglamento de Aplicación de la Ley General de Migración (Decreto 631-11).

— Reglamento de la Tesorería de la Seguridad Social modificado (Decreto 96-16).
— Resolución 01-08: que dispone el Procedimiento para la Concesión del Visado de Negocios (Resolución 01-08).
— Resolución 01-14, que dispone medidas prioritarias para la incorporación de trabajadores temporeros al Plan Nacional de Regularización de Extranjeros en situación migratoria irregular (Resolución 01-14).

Asimismo, se consultaron diversos informes, documentos y publicaciones elaborados tanto por instituciones públicas como por organizaciones internacionales y la academia, que abordan diferentes aspectos relativos a la gestión y gobernanza de la migración laboral.

Posteriormente, se agotaron entrevistas a profundidad con actores claves vinculados a los distintos procesos relativos a la migración laboral. A continuación, la relación de las personas entrevistadas.

Institución	Personal	Área	Cargo/Función*
Ministerio de Trabajo	Washington González		Viceministro de Trabajo, representa al ministro en varios temas, entre ellos en la gestión de los trabajadores extranjeros en el país.
	Valentín Herrera	Dirección General de Trabajo	Director general de Trabajo, encargado de firmar las certificaciones que autorizan a empresas a contratar a trabajadores extranjeros.
	Claritza Gabriel	Dirección General de Trabajo	Miembro del equipo, prepara las certificaciones para trabajadores extranjeros en el Ministerio de Trabajo.
	Leonardo Reyes	Unidad de Migración Laboral	Miembro del equipo, brinda información a empresas y trabajadores sobre la contratación de extranjeros.
	Juan Carlos Salcedo	Correspondencia y Archivo	Coordinador del área de Correspondencia y Archivo del Ministerio de Trabajo, donde se depositan las solicitudes de certificaciones.

* Personas que ocupaban esos cargos en el momento de las entrevistas.

Institución	Personal	Área	Cargo/Función
Ministerio de Relaciones Exteriores	María Jiménez	Dirección de Asuntos Consulares y Migratorios	Directora, aprueba o deniega visados.
	Eyron Carrasco	Dirección de Visas	Director, coordina la gestión de visados.
	Salim Ibarra (†)	Dirección de Asuntos Jurídicos	Director, coordina el proceso de modificación de la Ley sobre Visado.
	Josefina Frías	Dirección de Visas	Miembro del equipo, procesa las solicitudes de visa.
Dirección General de Migración	General Rafael Núñez Veloz	Dirección de Extranjería	Director, encargado de las divisiones que emiten los permisos de residencias a los trabajadores extranjeros.
	Víctor Gómez	Dirección de Planificación y Desarrollo	Director, encargado de formulación, monitoreo y evaluación de planes, programas y proyectos, así como del desarrollo institucional y calidad en la gestión, entre estos los relativos a los trabajadores migrantes.
	Elian Rosario	División de Residentes	Encargada, procesa las solicitudes de permisos de extranjeros residentes.
	Amanda Silva	División de No Residentes	Encargada, procesa las solicitudes de permisos de extranjeros no residentes.
Tesorería de la Seguridad Social	Héctor Mota	Dirección de Operaciones y Tecnología	Director, supervisa la inscripción de extranjeros en el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR).

El presente documento se divide en tres capítulos. En un primer momento se abordan los antecedentes, en los que se presentan brevemente los trabajos previos referentes al tema. En un segundo capítulo se describen los principales hallazgos como resultado del análisis documental y las entrevistas a profundidad. Este ha sido estructurado en tres secciones donde se describe el proceso actual de la gestión migratoria laboral, las barreras y dificultades identificadas, y las buenas prácticas y oportunidades que deben ser mantenidas. Por último, en un tercer capítulo, se plantean algunas recomendaciones que pudiesen contribuir a fortalecer el sistema de gestión migratoria laboral.

4. ANTECEDENTES

Previo a la realización del presente estudio se han realizado esfuerzos para fortalecer el sistema de gestión migratoria laboral en la República Dominicana. Entre los más recientes se destacan:

• **Manual consular para el otorgamiento de visado**, elaborado por la Dirección de Extranjería de la Dirección General de Migración (DGM) en 2015, el cual está diseñado para que todos los consulados conozcan los procedimientos migratorios que se realizan en la Dirección General de Migración y que de esta forma puedan:

1. Orientar a los extranjeros en la solicitud de las visas.
2. Expedir las visas adecuadas a la realidad del extranjero. Dicho protocolo tiene como objeto garantizar y mantener un eficaz ordenamiento migratorio, regulando la entrada y salida de extranjeros, así como la permanencia en el país, para lo cual se estimó necesario que los consulados y la Dirección General de Migración trabajasen en sincronía.

• **Diagnóstico/Evaluación de los Sistemas de Información Administrativa de Migración Laboral**, elaborado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en mayo de 2016, el cual ha permitido identificar algunos aspectos relevantes relacionados a la gobernanza electrónica, y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en apoyo a los sistemas de información administrativa vinculada a la gestión interinstitucional de la migración laboral. El principal hallazgo de este estudio es que, si bien las instituciones del Estado dominicano han logrado la transversalidad de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), aún existe la necesidad de mejorar la interoperabilidad, es decir, la habilidad de los sistemas para intercambiar información y utilizar la información intercambiada entre las mismas.

Ambos documentos fueron de gran utilidad al momento de elaborar el presente documento de trabajo.

5. PRINCIPALES HALLAZGOS

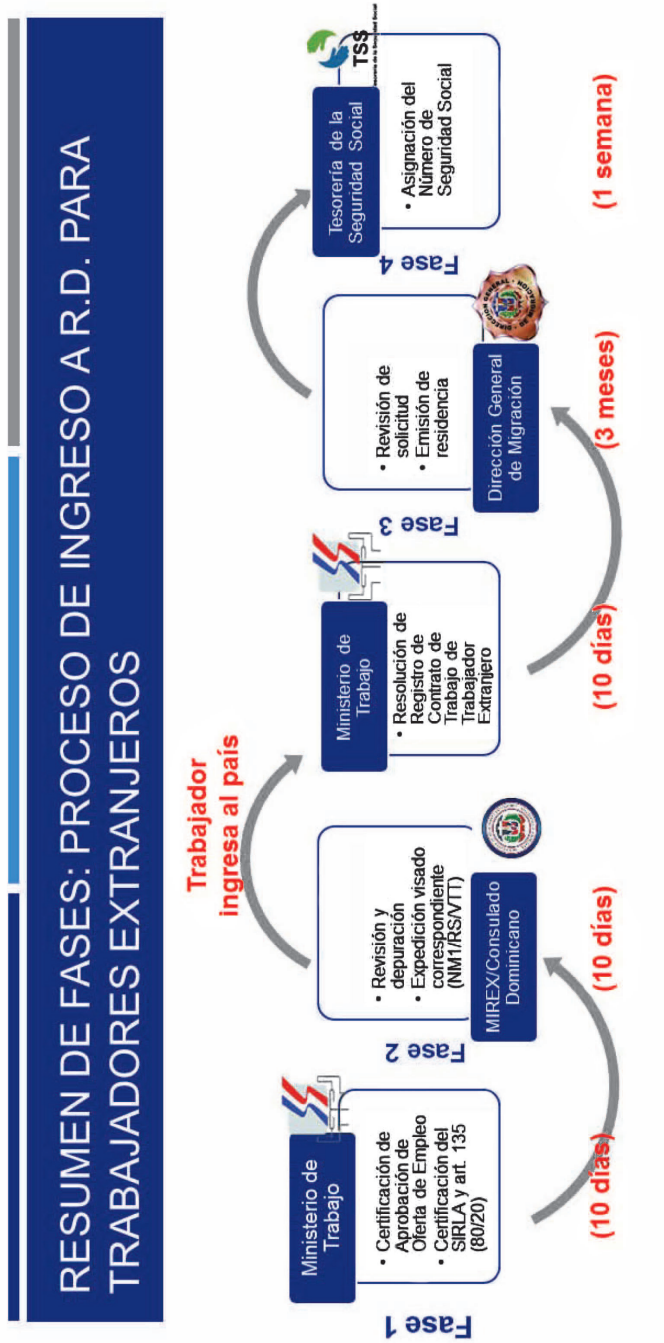
5.1. Descripción de la situación actual

Como resultado del análisis documental y entrevistas a profundidad realizadas queda evidenciado que la entrada de extranjeros a territorio dominicano con fines laborales se realiza de acuerdo con la normativa dominicana que prevé la gestión del ingreso de trabajadores extranjeros ante tres instituciones: el Ministerio de Trabajo (MT), el Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX) y sus representaciones consulares en el exterior, y la Dirección General de Migración (DGM).

La Ley 875 sobre Visados establece que los extranjeros que deseen ingresar a territorio dominicano con fines de realizar una labor

deberán estar provistos de visados en sus documentos de viaje. El tipo de visa y el correspondiente permiso de residencia o permiso de permanencia que debe obtener una vez ingrese al país dependerá de la naturaleza de su entrada y estadía en la República Dominicana.

El procedimiento de ingreso y permanencia de trabajadores extranjeros ante las distintas entidades gubernamentales se resume en el siguiente gráfico.


RESUMEN DE FASES: PROCESO DE INGRESO A R.D. PARA TRABAJADORES EXTRANJEROS
Fase 1
Ministerio de Trabajo
• Certificación de Aprobación de Oferta de Empleo
• Certificación del SIRLA y art. 135 (80/20)
(10 días)
Fase 2
MIREX/Consulado Dominicano
• Revisión y depuración
• Expedición visado correspondiente (NM1/RS/VTT)
(10 días)
Trabajador ingresa al país
Fase 3
Ministerio de Trabajo
• Resolución de Registro de Contrato de Trabajo de Trabajador Extranjero
(10 días)
Dirección General de Migración
• Revisión de solicitud
• Emisión de residencia
(3 meses)
Fase 4
Tesorería de la Seguridad Social
TSS
• Asignación del Número de Seguridad Social
(1 semana)

Dicho proceso puede ser dividido en cuatro fases, las cuales serán detalladas a continuación:

FASE 1: AUTORIZACIÓN PARA CONTRATACIÓN DE EXTRANJERO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO

Toda persona extranjera que tenga la intención de trabajar en el país debe agotar, en primer lugar, el proceso de obtención de certificaciones que autorizan su contratación ante el Ministerio de Trabajo. Estas certificaciones indican que la empresa contratante está habilitada para emplear al trabajador extranjero y que la oferta de trabajo cumple con las condiciones laborales mínimas que establece el Código de Trabajo. Para obtener tal autorización, la empresa contratante debe presentar los requisitos establecidos para las dos certificaciones y procurar la resolución de registro de contrato ante el Ministerio de Trabajo, quien a su vez expedirá los siguientes documentos:

1. **Certificación de Aprobación de Oferta Laboral**, que indica posición a ocupar, sueldo base y beneficios adicionales. El trabajador extranjero debe presentar esta certificación ante el consulado dominicano en su país de origen. Cabe señalar que los requisitos para la expedición de esta certificación fueron definidos en consulta con la OIM.
2. **Certificación de que la empresa está registrada en el Sistema Integrado de Registro Laborales (SIRLA),** la cual demuestra que la empresa cumple con todas las leyes laborales y de seguridad social, y cuenta con un mínimo del **80% del personal de nacionalidad dominicana,** según lo establecido en el Art. 135 del Código de Trabajo Dominicano.
3. Luego de que el extranjero obtenga su visado e ingrese al país, la empresa debe registrar **el contrato de trabajo ante el Ministerio de Trabajo**, el cual expide una resolución de registro,

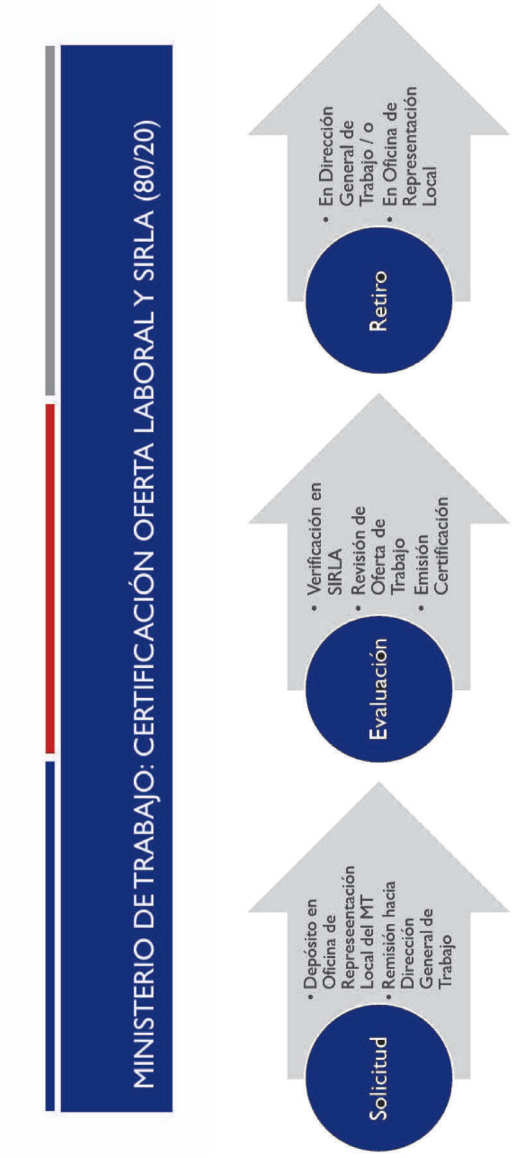
según lo establecido en la Resolución No. 25/2001 del Ministerio de Trabajo.

El proceso de solicitud de ambas certificaciones y del registro del contrato es similar.

- En primer lugar, se deposita la solicitud ante la Oficina de Representación Local del Ministerio de Trabajo ante la cual se encuentre registrada la empresa. Esta solicitud se deposita a través de correspondencia para ser remitida a la Dirección General de Trabajo (DGT) en la sede del Distrito Nacional del Ministerio de Trabajo. Si la empresa está registrada en el interior del país, dicha remisión puede durar hasta una semana por valija interna, mientras que, si se encuentra registrada en el Distrito Nacional, puede durar de uno a tres días. La solicitud es registrada de manera digital en el Departamento de Correspondencia, y se le asigna un número de seguimiento interno.
- Una vez que las solicitudes se encuentran ante la DGT, el Director de Trabajo las distribuye entre su personal, que actualmente es de cuatro personas para estas clases de solicitudes, quienes revisan que la empresa cumpla con los requisitos indicados. De no hacerlo, la DGT se comunica con la empresa para que subsane la situación. En caso de que la empresa cumpla con todos los requisitos se elabora la certificación o resolución y se pasa a la firma del director.
- Se puede retirar la certificación en la sede central o se envía por valija a la representación local. La DGT le escribe por correo a la empresa solicitante para coordinar el retiro del documento. En los casos en que la empresa cumpla con todos los requisitos, la certificación o resolución puede ser emitida en un plazo de 10 días.

Todas las certificaciones se gestionan ante la DGT del Ministerio de Trabajo y deben ser solicitadas por la empresa sin costo alguno.

En el gráfico 2 se resume el proceso de la Fase 1.



FASE 2: OBTENCIÓN DE VISADO CON FINES LABORALES ANTE LOS CONSULADOS DOMINICANOS EN EL EXTERIOR

A través del área consular del servicio exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores se gestiona la emisión del visado como requisito de entrada para extranjeros al país, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Visado, la Ley General de Migración y su reglamento de aplicación. (Ley 285, 2004, Art. 20) Los distintos tipos de visados que pueden ser emitidos están contenidos en la Ley sobre Visados, la cual clasifica las visas por la categoría de los pasaportes, la calidad de los beneficiarios, el motivo del viaje, la utilidad de aplicaciones o uso, y el término de vigencia.

Los extranjeros cuyo objetivo primordial de viaje a la República Dominicana sea trabajar deben obtener uno de los siguientes visados:

1. **Visa de Negocios con Fines Laborales (NM1):** se otorgan a aquellas personas que por la naturaleza de su ocupación permanezcan durante un año en el país, sin obligatoriamente tener que salir. Generalmente se entregan a personas que cumplan contratos por tiempo determinado en empresas públicas o privadas, nacionales o extranjeras, establecidas en el país, pudiendo ser renovadas por igual período de tiempo, mientras dure la vigencia del contrato en cada caso (DGM, *Manual consular para el otorgamiento de visado*, p. 7).
2. **Visa de Trabajadores Temporeros (VTT).** (CNM, Resolución 1, 2014) se otorgan a extranjeros que tengan una oferta de trabajo de una compañía debidamente registrada en la República Dominicana para trabajar en labores temporeras o cíclicas, como lo son tradicionalmente las labores agrarias y de la construcción. Tendrán una vigencia máxima de hasta un

año, con una o múltiples entradas, dependiendo del contrato de trabajo (DGM, *Manual consular para el otorgamiento de visado*, p. 7).

3. **Visa de Residencia (RS):** son expedidas a favor de personas con vocación de establecerse en el país (Ley 875, 1978, Art. 3, párr. VII).

Una vez los trabajadores extranjeros cuentan con la certificación de la oferta de trabajo y de SIRLA del Ministerio de Trabajo, junto con los demás requisitos determinados por el MIREX, deben dirigirse al consulado dominicano en su país de origen y solicitar el visado correspondiente.

— La revisión inicial de los requisitos por tipo de solicitud de visa se hace en el consulado dominicano en el exterior.

— Posteriormente, las solicitudes de visados son remitidas al Departamento Consular del MIREX en la República Dominicana para revisión y aprobación o denegación del visado. Este envío se hace a través del "sistema consular", una plataforma digital de intercambio de información establecida en 51 de los 94 consulados. Se escanean las solicitudes de visado y las envían a través del sistema consular al MIREX. Por su parte, los 43 consulados restantes envían las solicitudes de visado y la documentación por correo electrónico.

— En la Dirección de Visas del MIREX se hace una primera verificación interna del cumplimiento de requisitos y documentación.

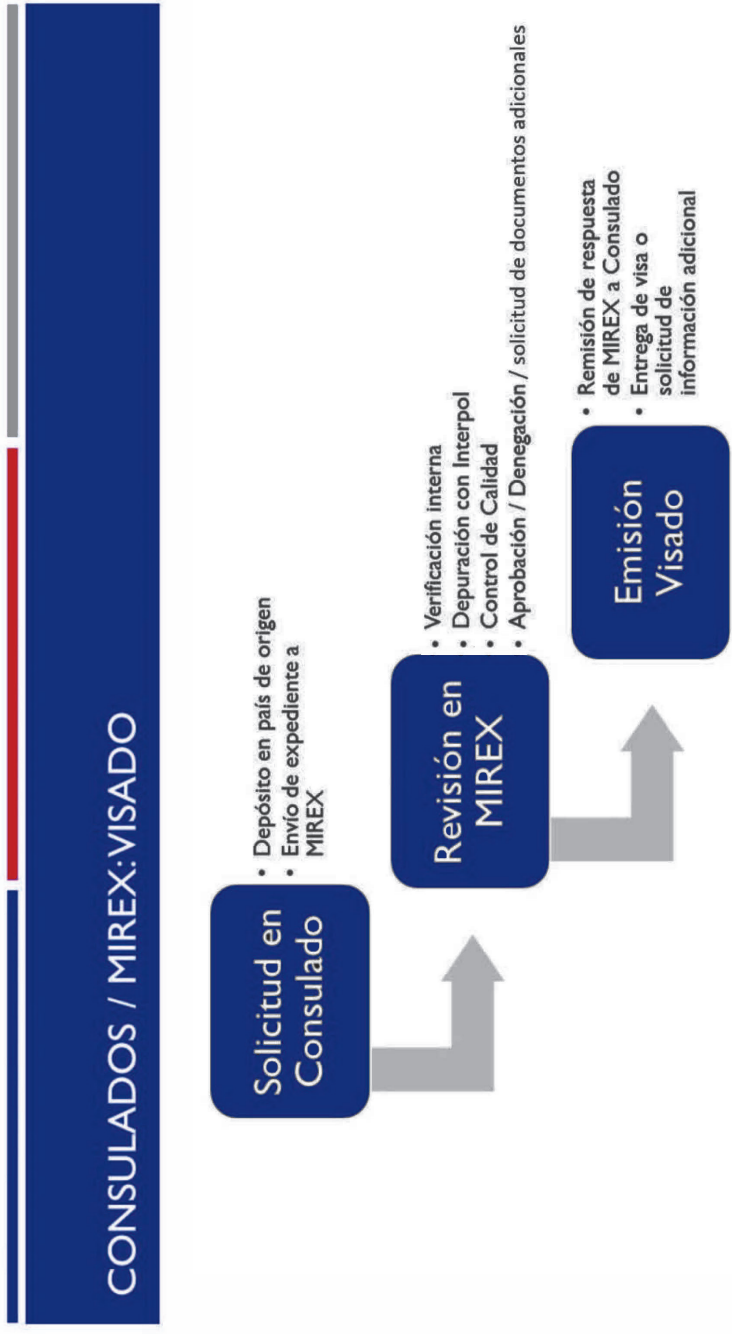
— Luego la solicitud pasa a una dependencia de la Interpol en el MIREX para depuración de antecedentes criminales del solicitante.

— Posteriormente, el expediente transita por una fase de control de calidad, que consiste en una revisión de toda la información

y documentos proporcionados, la legitimidad de los documentos de identidad y los documentos que evidencian la labor que el extranjero realizará en el país, y que estos satisfagan los requisitos para otorgar el visado.

- Finalmente es entregado a la directora de Asuntos Consulares y Migratorios, quien hace una nueva revisión exhaustiva previa la aprobación o denegación del visado.
- A través del sistema consular se le indica al consulado la respuesta a dar sobre el expediente en cuestión, ya sea de otorgar el visado o de solicitar información o documentación adicional al solicitante. En todo caso, el expediente puede ser devuelto en cualquiera de las etapas debido a documentación o información faltante.
- En los casos en que el solicitante cumpla con todos los requisitos, el visado puede ser emitido en un plazo de 10 días.

En el gráfico 3 se resume el proceso de la Fase 2.



FASE 3: ENTRADA Y PERMANENCIA EN EL PAÍS

Al obtener el visado correspondiente (Visa NM1, RS o VTT) e ingresar a territorio dominicano, el trabajador extranjero debe presentarse ante el inspector de control migratorio en los puertos fronterizos (aeropuertos, puertos y puestos fronterizos) donde se verificará que dicha entrada se realiza de acuerdo con la normativa migratoria. En los 30 días de su ingreso, el trabajador extranjero debe regularizar su permanencia en territorio dominicano ante la Dirección de Extranjería de la Dirección General de Migración, (Ley 285, 2004, Arts. 45 y 71) que es la instancia encargada de controlar la permanencia de extranjeros de acuerdo con su categoría migratoria en el país (Ley 285, 2004, Art. 6).

Las dos categorías migratorias generales de permanencia son (Ley 285, 2004, Art. 29):

1. **Residente**: aquel extranjero que, conforme a la actividad que desarrollare y/o de sus condiciones, ingresa al país con intenciones de radicarse o permanecer en él (Ley 285, 2004, Art. 30).
2. **No Residente:** aquel extranjero que, debido a las actividades que desarrollare, el motivo del viaje y/o de sus condiciones, ingresa al país sin intención de radicarse en él (Ley 285, 2004, Art. 32).

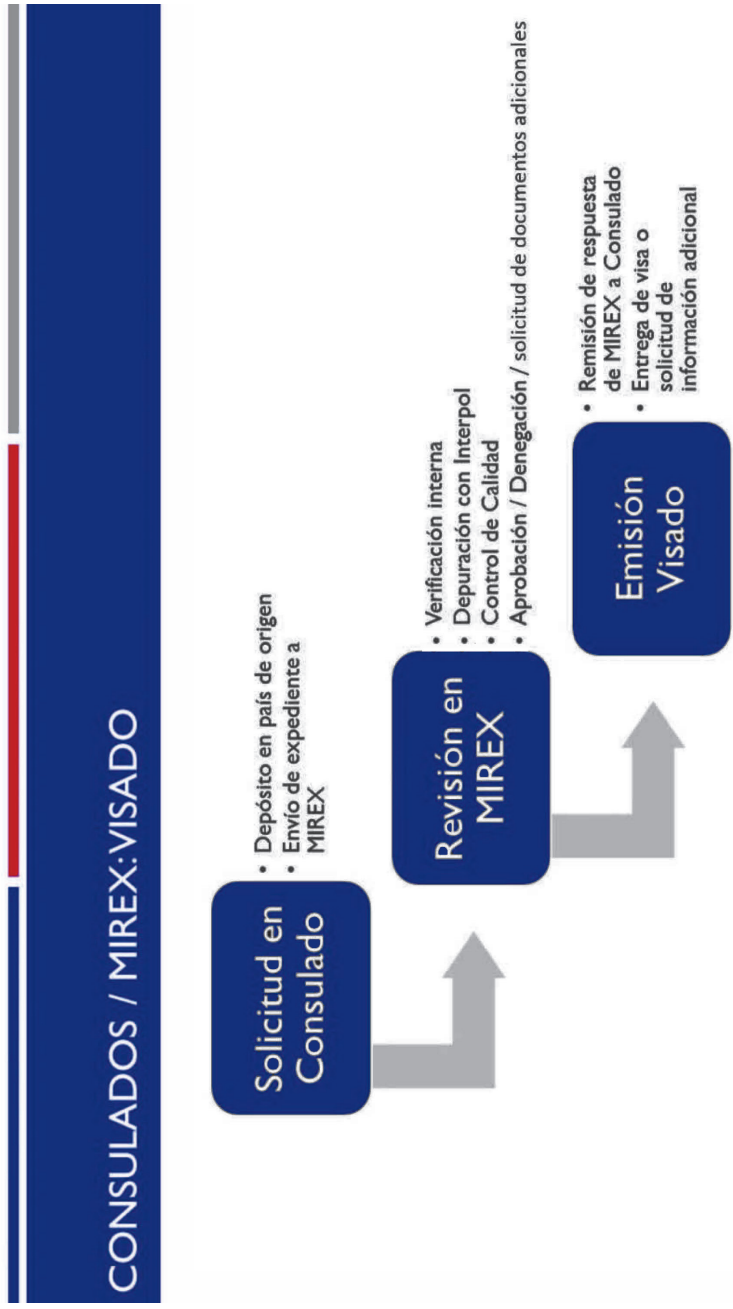
Los trabajadores migrantes se encuentran dentro de la categoría de Residente, a excepción de los trabajadores temporeros quienes se encuentran dentro de la categoría de No Residente. En específico, la categoría de Residente a su vez se divide en residentes permanentes y temporales. El permiso de residencia correspondiente a los trabajadores migrantes que entran bajo la visa de negocios (NM1) sería la Residencia Temporal Laboral (RT3) (Ley 285, 2004, Art. 35). Aquellos que entran con visa de residencia (RS), pueden optar por un permiso de residencia

temporal, y una vez transcurridos 5 años, renovando la misma anualmente, pueden solicitar su residencia permanente (Decreto 631, 2011, Art. 50). También es importante destacar que todo el extranjero que haya permanecido legalmente en el país por un periodo de diez años o más como residente permanente se le otorgará un carné de residencia definitiva (Ley 285, 2004, Art. 46).

El procedimiento que se debe seguir para obtener el permiso de residencia ante la DGM se describe a continuación:

- La solicitud debe hacerse vía electrónica a través de la página web de la DGM.
- Cuando la solicitud está completa, se invita al extranjero a presentar los documentos en original ante la DGM, a realizar el pago de la tasa correspondiente a la emisión del permiso y a la realización del examen médico.
- La DGM emite una autorización y referencia para la realización del examen médico, cuyos resultados son remitidos directamente a la DGM.
- Una vez completo, el expediente es enviado a la Interpol, el Departamento Nacional de Investigación y la Dirección Nacional de Control de Drogas, para revisión de antecedentes criminales.
- Luego de depurado el expediente se procede a la evaluación, y aprobación o denegación final por parte de la Dirección de Extranjería de la DGM, y la correspondiente entrega del permiso de residencia. En los casos en que el solicitante cumpla con todos los requisitos, el permiso puede ser emitido en un plazo de 3 meses.

En el gráfico 4 se resume el proceso de la Fase 3.



FASE 4: REGISTRO EN EL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

Entre las obligaciones del empleador, tanto público como privado, se encuentra la de afiliar al trabajador extranjero al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), obligación que quedó validada con el Decreto Presidencial 96-16 y la Resolución 377-02 del Consejo Nacional de la Seguridad Social, que ordena a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) incluir como documentos válidos para afiliación los siguientes:

1. El documento definitivo de regularización emitido por el Gobierno dominicano a través del Ministerio de Interior y Policía (MIP), en el marco del Plan Nacional de Regularización de Extranjeros.
2. El carné expedido por la Dirección General de Migración que acredita el estatus migratorio de extranjero.
3. El pasaporte con visado de trabajo vigente.

A continuación, se describe el procedimiento:

— El registro de los trabajadores extranjeros en el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR) de la TSS, debe ser realizado por los empleadores a través de la página web de la TSS en su perfil, para la asignación de un número de seguridad social (NSS) cuando no se posee cédula de identidad.

— Para estos fines, los empleadores deberán digitar los datos del ciudadano extranjero iniciando por el tipo y número de documento que estos poseen (visa de trabajo, carné de migración o documento expedido por el Ministerio de Interior y Policía) y cargar la imagen del documento en formato PDF.

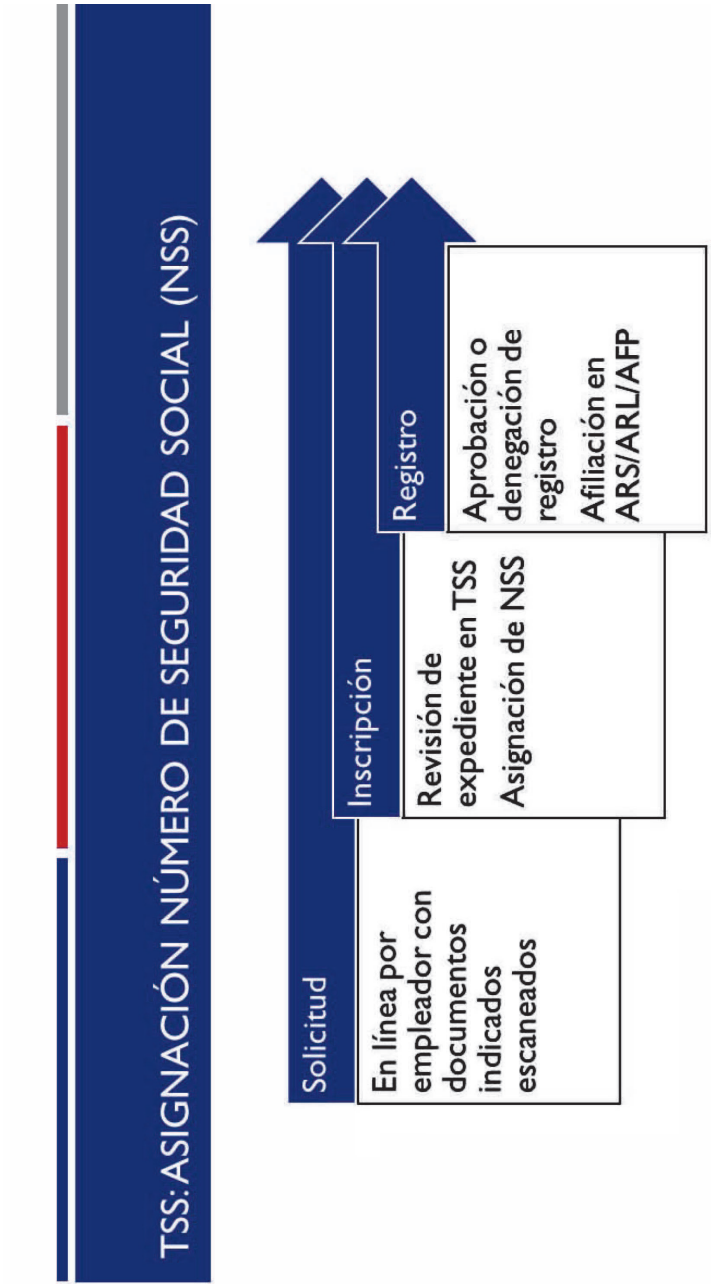
— Todas las solicitudes de asignación de NSS de trabajadores extranjeros regularizados y sus dependientes son objeto de una evaluación visual por parte de la TSS para validar la autenticidad y coincidencia de datos de la información digitada por el empleador contra la imagen de sus documentos cargada en el SUIR.

— Una vez asignado el NSS a un trabajador extranjero regularizado, se coloca la información resultante de la solicitud en el buzón del empleador, indicando si la solicitud fue aprobada o rechazada, el motivo de rechazo en caso que aplique, y el NSS asignado al trabajador para cada solicitud.[1] En cualquier momento el empleador puede verificar el estatus de una solicitud mediante una pantalla de consulta dispuesta para tales fines (TSS, *Documento base para la implementación de la Resolución 377-02*, p. 4).

— Finalizado el registro en el SUIR y luego de la asignación de un NSS, los trabajadores podrán obtener la afiliación en las administradoras de riesgos de salud (ARS) y las administradoras de fondos de pensiones (AFP) de su preferencia (TSS, *Documento base para la implementación de la Resolución 377-02*, p. 5).

[1] La TSS también creó un "número de identificador único" que es un identificador interno para los trabajadores extranjeros regularizados en el PNRE. Este nuevo identificador se compone de un prefijo de dos dígitos (88), más el número de NSS que se le asigne al trabajador. Este número también puede ser proporcionado al empleador (TSS, *Documento base para la implementación de la Resolución 377-02*, p. 4).

En el gráfico 5 se resume el proceso de la Fase 4.



5.2. Buenas prácticas y oportunidades

Como resultado de las técnicas aplicadas se pudo identificar la existencia de buenas prácticas que contribuyen a la eficiencia de la gestión migratoria laboral, entre estas:

- La elaboración de brochures informativos sobre el proceso de contratación de trabajadores extranjeros y las funciones de la Dirección General de Trabajo, así como de documentos modelos para las solicitudes de certificaciones por parte del Ministerio de Trabajo, los cuales son entregados a los usuarios al momento de solicitar información sobre los servicios que ofrece la institución en relación con la migración laboral, auspiciado por la OIM y por la OIT.
- La puesta en marcha de la plataforma digital del sistema consular del Ministerio de Relaciones Exteriores para el envío e intercambio de informaciones entre el MIREX y los consulados dominicanos en el exterior.
- Las gestiones iniciadas por el Ministerio de Trabajo para la implementación de una plataforma digital de solicitudes e intercambio de información y articulación interinstitucional.
- La carta compromiso al ciudadano elaborada por la Dirección General de Migración, que sirve de guía sobre los pasos que deben seguir los trabajadores extranjeros para regularizar su permanencia en el país, y marca el objetivo de la DGM de controlar y regularizar la permanencia de extranjeros que cumplan con los requisitos migratorios establecidos.
- El *Manual consular para el otorgamiento de visado*, elaborado por la Dirección de Extranjería de la DGM en 2015, el cual está diseñado para que todos los consulados conozcan los procedimientos migratorios que se realizan en la DGM.

— La implementación de un sistema de gestión de la calidad certificado conforme a los requisitos de la Norma Internacional UNE-ENISO 9001:2008 e ISO 9001:20015, que se centra en cumplir las expectativas de los usuarios y obtener la satisfacción de estos. La certificación trae consigo auditorías y monitoreo frecuentes para medir los niveles de eficiencia, cumplimiento y satisfacción.
— Finalmente, la preparación de un documento base sobre los procedimientos internos a seguir para el registro de trabajadores en la seguridad social, a partir de la implementación de la Resolución 377-02 del CNSS y el Decreto 96-16 a cargo de la Tesorería de la Seguridad Social, así como la cooperación de OIM para el registro de trabajadores en la TSS con la contratación de 6 personas dedicadas a esta labor.

Entre las oportunidades identificadas a través de las consultadas realizadas para constituir un sistema de gestión migratoria laboral se encuentran:

— La voluntad de los actores involucrados en los procesos de migración laboral.
— La existencia de canales de comunicación entre las agencias involucradas.
— Un marco legal que delimita responsabilidades, y a la vez es flexible e incentiva la coordinación, cooperación y articulación interinstitucional con fines de prestar un servicio integral, eficiente y de calidad a los usuarios.
— El análisis de las estadísticas producidas por las instituciones del sistema y la producción de conocimiento por parte del Instituto Nacional de Migración para los fines de fortalecer la gestión y la gobernanza migratoria.
— El fortalecimiento de las capacidades instaladas a través de los procesos de formación a través de la Escuela Nacional de Migración.

— La asistencia técnica y financiera de organismos internacionales como la OIM, que puedan transmitir buenas prácticas, metodologías y experiencias de otros países para la consecución de un sistema de gestión laboral efectivo.

5.3. Barreras y dificultades

Como resultado de las técnicas aplicadas se constató la existencia de barreras que dificultan la gestión de la migración laboral, comunes a todas las instituciones, y otras particulares a procesos determinados.

La eficacia de una política específica de migración es a menudo difícil de evaluar en ausencia de criterios acordados y mecanismos adecuados para su evaluación, como ocurre en el presente caso. Sin embargo, se reconoce que la efectividad de estas pudiese disminuir si se convierten, entre otras cosas, en demasiado burocráticas, demasiado costosa para todas las partes interesadas en el proceso de migración laboral, si no protege a los trabajadores migrantes, o si falla en optimizar los beneficios de esta migración para el Gobierno, las empresas, las comunidades de acogida, así como para los mismos trabajadores migrantes y sus familias (OIM, OIT, OSCE. *Manual sobre el establecimiento efectivo de políticas de migración laboral en los países de origen y destino*, p. 99).

Aunque hay una relación muy estrecha entre estas, para fines de una mejor organización las hemos clasificado en:

— Barreras interinstitucionales, aquellas que vinculan a varias instituciones y que por lo tanto requieren de la cooperación y coordinación de estas.

— Barreras externas, para aquellas que tienen que ver con factores propios del contexto y se escapan del control interno de las instituciones.

— Barreras internas, para aquellas que están bajo el control de las instituciones del sistema.
— Barreras individuales, aquellas que no son comunes a todas las instituciones, sino que pertenecen instituciones específicas.

5.3.1. Barreras comunes a todas las instituciones

5.3.1.1 Barreras interinstitucionales

• Limitada coordinación interinstitucional entre MT, MIREX y DGM para homogenización en información y orientación a usuarios

De acuerdo con las consultas realizadas se evidencia una débil o limitada articulación entre los actores que participan en los diferentes niveles de la gestión de la migración laboral, lo que afecta el servicio brindado a los usuarios.

Al respecto se reportan casos de trabajadores extranjeros que son informados erróneamente y redirigidos de una a otra institución a fin de regularizar su situación migratoria, recibiendo información incompleta y diferente en cada una de ellas, lo que genera mayor confusión y desmotiva la regularización.

Al respecto, se señaló la necesidad de contar con protocolos de trabajo coordinados, información homogeneizada, personas de contacto y mecanismos de seguimiento y evaluación en la gestión coordinada.

> "La falta de comunicación interinstitucional perjudica al usuario". Director de Extranjería de la DGM (sobre la necesidad de proporcionar información homogénea a los trabajadores extranjeros sobre los requisitos de entrada y permanencia en el país).

"Ha habido quejas de los usuarios de que cuando acuden a las instituciones les dan informaciones confusas sobre el proceso". Viceministro de Trabajo (sobre la coordinación entre las instituciones en cuanto a la migración laboral).

"Se debe fortalecer la atención al usuario para evitar que las solicitudes de visa sean depositadas incompletas sin todos los requisitos indicados". Directora de Asuntos Consulares del MIREX (sobre las barreras que enfrentan los consulados frente a los usuarios).

- ***Visados que no corresponden con la categoría migratoria correspondiente al permiso de residencia a otorgarse bajo la Ley General de Migración***

El tipo de visa que debe obtener el extranjero para regularizar su situación migratoria en el país, de acuerdo con la Ley General de Migración, va a depender de la categoría migratoria de entrada al país, y, a su vez, dentro de estas categorías, la de la actividad que va a desarrollar en la República Dominicana (DGM, *Manual consular para el otorgamiento de visado*, p. 18).

El Ministerio de Relaciones Exteriores y los consulados dominicanos en el exterior, como encargados de emitir los visados correspondientes, cuentan con una responsabilidad especial de ser los puntos focales que aseguren que, previo al ingreso de un trabajador extranjero al país, este cuente con los requisitos necesarios para ser admitido bajo la categoría de visado correspondiente a la naturaleza de su estadía en el país. En este sentido, es importante que los procedimientos para la aprobación del visado y aquellos requisitos necesarios para la permanencia en la República Dominicana sean claros, eficientes y orientados al cumplir con el objeto de su llamado.

> "Se deben crear los mecanismos para que los usuarios cuenten con toda la información sobre la documentación que van a necesitar para regularizar su estatus antes de ingresar al país bajo cada tipo de visado". Director de Planificación y Desarrollo de la DGM (sobre la importancia de coordinar la información que se le proporciona al trabajador extranjero sobre el tipo de visado y categoría migratoria que le corresponde).

El mayor reto en este ámbito es la inexistencia de una visa de trabajo o laboral en la Ley de Visado, lo cual obliga a los consulados a otorgar visa de negocios (NM1) o de residencia (RS) a aquellos trabajadores extranjeros con una oferta de trabajo en el país. Estos visados son muy amplios, lo que requiere que la DGM tenga que iniciar nuevamente el proceso de depuración para determinar qué categoría migratoria corresponde a la actividad que el extranjero realizará en el país.

Al respecto, se reportan casos de migrantes que han llegado al país bajo un visado no correspondiente, como por ejemplo de turismo, y han tenido que retornar a su país de origen para solicitar nuevamente la visa correspondiente (de negocios o de residencia). Si bien es cierto que esto pudiese ser una forma de evadir el costo de visado, también pudiera constituirse en un obstáculo para la regularización, por el costo que pudiese implicar un nuevo viaje a un trabajador extranjero.

> "Hay extranjeros que ingresan con tarjeta de turistas y comienzan a trabajar, contrario a lo que establece la ley, y luego cuando van a Cancillería a regularizar su situación les indican que deben retornar a su país para obtener la visa correspondiente para trabajar en República Dominicana". Viceministro de Trabajo (sobre el uso indebido de visados por parte de los trabajadores extranjeros).

Una nueva ley de visados con requisitos, condiciones y procedimientos claros entre las instituciones para fines de la visa

laboral constituiría un primer gran paso para enfrentar aquellas dificultades de coordinación interinstitucional que se dan al momento de emitir el visado a un trabajador extranjero. En la actualidad se estudian dos proyectos con enfoques diferentes:

— Uno ante la Comisión Permanente de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional de la Cámara de Diputados, mediante el cual se crean siete categorías de visa de trabajo, bajo condiciones de trabajo por tiempo definido y de acuerdo con la naturaleza de las tareas contratadas. Este proyecto fue remitido el 31 de octubre de 2016 a la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Relaciones Exteriores para su opinión técnica.

— Un segundo proyecto se está trabajando desde la Dirección de Asuntos Jurídicos del MIREX, el cual contiene 14 categorías, entre ellas una específica para trabajadores extranjeros, a diferencia del proyecto de la Cámara de Diputados que cuenta con 7 diferentes categorías laborales.

• ***Uso limitado de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la gestión y coordinación interinstitucional de la migración laboral***

De acuerdo al diagnóstico de los sistemas de información administrativa de migración laboral, elaborado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en mayo de 2016, el Índice de Uso de las TIC refleja que, si bien las instituciones del Estado dominicano que trabajan la migración laboral han logrado la transversalidad de las mismas, la interoperabilidad, es decir la habilidad de los sistemas para intercambiar información y utilizar la información intercambiada entre las mismas, es todavía un aspecto que requiere ser mejorado.

Al respecto, desde agosto 2016, la DGM ha hecho una transición al uso de una plataforma virtual que permite realizar en línea las solicitudes de los permisos de residencias y demás servicios que ofrece. Esto permite a los usuarios tramitar su documentación, darle seguimiento al proceso, obtener respuestas, y comunicarse con la DGM por esa vía para informarles sobre correcciones y cualquier otro aspecto. Asimismo, la DGM ha implementado el "Auto Gate", que es un servicio automatizado de controles en los aeropuertos que permite a los viajeros dominicanos previamente registrados en la base de datos biométricos de la DGM ingresar y salir del país a través de nuevos equipos automáticos sin tener que presentarse ante un inspector de migración, con lo cual se reduce este proceso a un minuto y se agiliza el de chequeo de los pasajeros.

Otra iniciativa en el contexto de las TIC es la plataforma digital del sistema consular, mencionando previamente, para la gestión de las solicitudes de visado desde las misiones consulares a la Dirección de Asuntos Migratorios del MIREX, implementada en 51 de los 94 consulados.

Por otra parte, la Dirección General de Trabajo está en proceso de implementar un sistema de información digital que permitirá, entre otras cosas:

— Que las representaciones locales puedan remitir por vía electrónica las solicitudes de certificación a la Dirección General de Trabajo, reduciendo el tiempo de envío de las solicitudes desde el interior.

— Compartir las certificaciones de aprobación de oferta de empleo y de SIRLA con el Ministerio de Relaciones Exteriores y los consulados directamente.

— Compartir las resoluciones, aprobando el registro de contrato de trabajo directamente con la Dirección General de Migración, para los fines de permisos de residencias, y con el Minis-

terio de Relaciones Exteriores, para los fines de renovaciones de visado de trabajo.

— Compartir las estadísticas con el Instituto Nacional de Migración a fin de generar los análisis y monitoreo continuo de la situación de los trabajadores migrantes en el país.

En lo que respecta a la implementación de la asignación del número de seguridad social a los trabajadores extranjeros la TSS enfrenta como desafío urgente tener acceso a las bases de datos del MIP, DGM y MIREX. La falta de este acceso a estas bases de datos implica un retraso en el trabajo de validación y evaluación visual de los expedientes. La TSS afirma que con acceso directo a esta información los empleadores no se verían obligados a subir a la plataforma virtual de la TSS de forma individual los documentos de cada trabajador extranjero, sino que los NSS les serían generados automáticamente por la TSS.

Si bien existen diversos sistemas y plataformas tecnológicas dentro de las instituciones, cada una opera de forma independiente sin compartir e interconectarse con los demás actores. La falta de interoperabilidad entre los mismos hace que su eficiencia sea limitada para fines de contar con un moderno sistema de información articulado y apoyado en el uso de las TIC para el ingreso y permanencia de trabajadores extranjeros en el país.

"Es importante crear coordinación entre los sistemas de información de las instituciones vinculadas a la migración laboral. Este nuevo sistema debe permitir tener todas las estadísticas necesarias sobre el tema". Viceministro del Ministerio de Trabajo (sobre los sistemas de información y el uso de las TIC).

Debe existir una conexión a nivel de infraestructura tecnológica entre todos los actores del sistema. Este mismo dispositivo común debe servir para generar estadísticas accesibles para todos. Director

de Operaciones y Tecnología de la TSS (refiriéndose a la necesidad de contar con un sistema de información articulado).

5.3.1.2. Barreras externas

- ***Falta de conocimiento de requisitos y procedimientos por parte de usuarios***

Como resultado de las técnicas aplicadas se evidenció problemas de dilación en los procesos de gestión de la migración laboral causados por los mismos usuarios. Se destacó la desinformación y el desconocimiento de los requisitos documentales, procedimentales, de tiempo y costo, como la principal causa de dilación en las solicitudes de servicios.

Este desconocimiento pudiese deberse a debilidades en el acceso a la información por parte de los usuarios, que a su vez pudiesen estar relacionadas a la débil articulación y homogeneidad en la información y orientación a usuarios en lo que respecta al proceso completo de ingreso y permanencia de trabajadores extranjeros en la República Dominicana. Asimismo, esto pudiese ser asociado a una percepción errónea de los usuarios de entender que están dispensados de requisitos legales para ingresar y trabajar en el país, debido a la alta presencia de trabajadores migrantes en situación irregular.

Sin embargo, ante cada institución se encuentran situaciones particulares. A continuación, algunos casos que permiten ilustrar la falta de conocimiento de los usuarios:

— **En la fase 1 ante el Ministerio de Trabajo**, se reportó que con frecuencia son los trabajadores extranjeros quienes acuden al Ministerio de Trabajo a solicitar la certificación que valida la oferta de trabajo y que indica que la empresa está al día en el SIRLA, cuando estos procedimientos debieran ser realizados por los empleadores de acuerdo con la normativa. El trabajador no está habilitado para solicitar las certificaciones correspondientes, y, por ende, incurre en gastos de traslado y pérdida de tiempo al intentar –sin éxito– realizar gestiones que son propias del empleador ante el Ministerio de Trabajo.

— **En la fase 2 ante el Ministerio de Relaciones Exteriores**, se reportó que las solicitudes de visado son presentadas incompletas ante los consulados, y deben ser devueltas a los solicitantes para la corrección de estas.

— **En la fase 3 ante la Dirección General de Migración**, se observa que con cierta frecuencia los extranjeros no se presentan dentro del plazo de los 30 días indicado por la Ley, y una vez que acuden de manera presencial o en línea, a menudo carecen de la documentación necesaria para acogerse a una de las categorías migratorias bajo la Ley General de Migración y su Reglamento, a pesar de que es la misma documentación que se presenta cuando se solicita la visa.

— **En la fase 4 ante la Tesorería de la Seguridad Social**, se reportó la existencia de casos en la que los empleadores realizan solicitudes de asignación de número de seguridad social para trabajadores extranjeros que ya cuentan con cédula de identidad dominicana y, por ende, deberían haber estado inscritos en el SUIR bajo la cédula, sin necesidad de un documento adicional del PNRE.

Muchos extranjeros con visa NM1 no acuden a la DGM para obtener su permiso de residencia, por ende, cuando salen del país luego deben pagar una tasa por haber sobrepasado la estadía de

su visa y no contar con un permiso de residencia. Directora de Asuntos Consulares del MIREX (refiriéndose a las situaciones que enfrentan los extranjeros por desconocer todos los pasos que deben agotar para regularizar su estatus migratorio).

• *Informalidad de los empleadores*

Otra de las barreras identificadas es la informalidad de los empleadores de trabajadores extranjeros, sobre todo aquellos del sector agrícola. Esto es de suma relevancia, pues para poder llevar a cabo el proceso de obtención de los visados y permisos ante el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Relaciones Exteriores y Dirección General de Migración las empresas deben estar debidamente registradas ante el Ministerio de Trabajo y contar con su número de Registro Nacional Laboral (RNL).

El deber de los empleadores de formalizar sus empresas conlleva una serie de obligaciones tales como cargas impositivas, aportes a la TSS, entre otros, que por sus costos desmotivan a las empresas a realizar el registro de sus trabajadores.

La informalidad de las empresas a su vez alimenta la migración irregular en la medida en que no realizan las gestiones necesarias para obtener las certificaciones para que el extranjero pueda obtener su visado y permiso de estadía, pasos previos y esenciales para que la contratación de trabajadores extranjeros quede formalizada y registrada ante el Ministerio de Trabajo.

5.3.1.3. Barreras internas

• Limitado personal en proporción al volumen de solicitudes

Como resultado de las técnicas cualitativas aplicadas, se pudo constatar que la cantidad de solicitudes para el personal existente afecta los tiempos de recepción, revisión y decisión sobre la solicitud. Esto pudiese deberse al limitado personal en proporción a la carga de trabajo.

A continuación, se describen algunos casos observados que pueden servir para ilustrar esta situación:

— La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, cuenta con un equipo de cuatro personas para procesar más de 1,500 solicitudes de certificaciones de ofertas de trabajo y de SIRLA que se han recibido en 2016, para un promedio de 31 casos mensuales por operador. Sería conveniente analizar el flujo para identificar tendencias y períodos de mayor flujo de solicitudes.

— La Dirección de Visados el Ministerio de Relaciones Exteriores, cuenta con un equipo de 14 personas para procesar todas las solicitudes de visados de los 94 consulados que tiene el servicio exterior dominicano.

— La Tesorería de la Seguridad Social, cuenta con un equipo de dos personas que debe hacer la validación de la información escaneada proporcionada por el empleador (evaluación visual), de las 230 mil personas que se acogieron al PNRE, más aquellas con carnés emitidos por la DGM y visas de trabajo emitidas por el MIREX. Actualmente el número de solicitudes pendientes de evaluación visual está por debajo de dos mil. Sin embargo, en la medida en que aumenten las empresas que soliciten la inscripción de sus trabajadores la labor se complicará. Cabe señalar, que en caso de no compartirse de manera oportuna las bases de

datos del MIP, MIREX y DGM, la TSS podría verse obligada a realizar la revisión individual de más de 300 mil trabajadores extranjeros con un limitado personal de dos individuos.

• ***Centralización de aprobaciones***

Otro factor identificado que limita la eficiencia del proceso es la centralización de la decisión sobre cada expediente sobre una persona, lo cual influiría en los tiempos de aprobación o rechazo de la solicitud. Si bien esta barrera no es normativa, es decir que la función de aprobación o denegación final de una solicitud no está circunscrita a una sola persona, cada institución es responsable de desarrollar sus protocolos operativos internos, los cuales, como forma de control, han centralizado las funciones de aprobación en funcionarios específicos de alto nivel. Esta práctica pudiese ser contraproducente al producir una doble revisión y dejar la aprobación bajo el criterio particular del funcionario en lugar de parámetros objetivos para la concesión de la autorización. Los siguientes casos ilustran esta situación:

— En la Dirección General de Trabajo, las certificaciones de aprobación de oferta laboral y las resoluciones de registro de contrato de trabajo son aprobadas y firmadas únicamente por el Director General de Trabajo. Esta situación pudiese influir adicionalmente en los tiempos de entrega y resolución de las solicitudes, pues en adición a las múltiples funciones del cargo, queda bajo su responsabilidad una función de verificación y firma que no está normativamente atada al mismo.

— En el Ministerio de Relaciones Exteriores, todas las solicitudes de visados deben ser aprobadas o rechazadas en última instancia por la Directora de Asuntos Consulares y Migratorios. Esto implica un deber de fiscalización de la aprobación del visado que puede conducir a duplicación de esfuerzo.

Al respecto, se sugieren métodos alternativos que conducirían a descongestionar el paso final de aprobación o denegación de una solicitud a través del ejercicio de controles reforzados en etapas anteriores y la delegación de firma o utilización de firma digital, para los perfiles de caso que cumplan *prima facie* con los requisitos indicados, dejando la revisión y firma directa para casos complejos, indicados bajo parámetros específicos mediante los protocolos internos desarrollados a tales fines.

5.3.2. Barreras individuales

En adición a las barreras comunes para todas las instituciones se han identificado dificultades propias y específicas de una determinada institución, que enfrenta en los procesos frente a los trabajadores extranjeros, como son:

- Coordinación limitada entre Dirección General de Trabajo y Unidad de Migración Laboral en asistencia a usuarios sobre el estatus de sus certificaciones.
- Falta de capacitación de los consulados en la recepción de solicitudes de visados y orientación a los usuarios, que pudiera deberse a la alta rotación del personal consular.
- Tiempos excesivos (no menos de un mes) en la fase de verificación de antecedentes criminales del solicitante por parte de la Interpol, el DNI y la DNCD.

6. RECOMENDACIONES

6.1. Sistema de Gestión Migratoria Laboral de la República Dominicana

Se recomienda constituir el Sistema de Gestión Migratoria Laboral como instrumento integral que gestione la movilidad legal y ordenada de trabajadores extranjeros hacia la República Dominicana, fundamentado en la normativa en materia laboral y migratoria, y con garantía en el respeto de los derechos humanos y laborales de los migrantes.

Este sistema debe basarse en los mismos objetivos que rigen la administración pública, específicamente en la coordinación y eficiencia, el interés general y las necesidades de sus usuarios y/o beneficiarios (Ley 247, 2012, Art. 5).

Para la puesta en marcha de dicho sistema se recomienda suscribir un acuerdo de cooperación interinstitucional entre las agencias vinculadas a la gestión de la migración laboral, a fin de que se establezcan los protocolos interinstitucionales de los servicios ofrecidos, definiendo responsabilidades, tiempos y mecanismos de monitoreo sobre los mismos.

A partir de la implementación de dicho sistema se debe desarrollar un mecanismo de monitoreo y evaluación en la gestión de este. Un instrumento de autoevaluación del sistema permitirá identificar los avances, obstáculos y oportunidades de mejora. Este mecanismo combinará estadísticas desde todas las instituciones vinculadas (MT, MIREX, DGM, TSS), opiniones de los participantes (empresas, trabajadores, operadores de los servicios, actores de apoyo, entre otros) y opiniones de expertos.

Se recomienda que el proceso de monitoreo y evaluación sea realizado de forma permanente por la Unidad de Monitoreo

y Evaluación de Políticas Públicas Migratorias del Instituto Nacional de Migración y esté acompañado de recomendaciones concretas en las áreas que requieren de atención inmediata.

El sistema de gestión migratoria laboral debe tener como base una plataforma tecnológica de información articulada entre los distintos actores del sistema, utilizando como antecedente las plataformas internas ya existentes en el Ministerio de Trabajo, MIREX, DGM, TSS, JCE, INM y demás entidades gubernamentales pertinentes, de forma que los mismos sean interoperables en el uso interno y fácil de utilizar para el usuario externo. Se sugiere una puesta en operación por fases, iniciando por las tres instituciones principales: DGM, MIREX y Ministerio de Trabajo.

En lo que respecta al contenido del sistema de migración laboral, las siguientes recomendaciones tienen como fundamento contribuir a regular sobre la base del modelo migratorio laboral existente, el cual es un sistema dual, donde el trabajador puede ingresar al país tanto bajo un esquema de contratación individual (bajo la visa NM1 o RS) como bajo un esquema de trabajador temporero como parte de un contingente (bajo el visado VTT).

"Se deben crear reglas claras y sencillas, simplificar y modernizar los procesos entre las instituciones y acortar los tiempos de tramitación para prestar un servicio adecuado al público". Viceministro de Trabajo.

6.2. Esquema de trabajador temporero (bajo la visa VTT)

Como resultado de las técnicas aplicadas para este diagnóstico se pudo constatar que el esquema de trabajador temporero se utiliza de manera *ad hoc*, que el mismo en muchas ocasiones no responde a la demanda laboral de un trabajo cíclico, así como que las cuotas fijas que deben ser definidas por el Consejo Nacional de Migración (CNM) a estos fines no han sido establecidas, como debiese realizarse de acuerdo con el Art. 49 de la Ley General de Migración.

En tal sentido, es importante destacar que el trabajador temporero hoy día, en su mayoría, no ingresa al país en la forma de contratos de contingentes que se dirigen a las centrales azucareras, sino de manera individual o en grupos reducidos. A raíz de lo anterior, el sistema de visados y emisión de permisos de residencia de la República Dominicana debe evolucionar y adaptarse al mercado laboral y a la dinámica actual de contratación de los trabajadores migrantes.

Como resultado de lo anteriormente expuesto fue indicado que, durante la implementación del Plan Nacional de Regularización de Extranjeros, las visas y permisos de trabajadores temporeros no eran solicitados por los empleadores ni emitidos por las autoridades, por efecto de este. Luego de la conclusión del PNRE las empresas han reanudado las solicitudes, pero en menor medida que antes. Esto debido a que muchos de los trabajadores cíclicos o temporeros se acogieron al PNRE y son beneficiarios de un estatus migratorio regular que le permite laborar. De todas, se prevé la necesidad de coordinar de forma más eficiente el procedimiento de solicitud y emisión de las visas y permisos de trabajadores temporeros entre los actores relevantes (Ministerio de Trabajo, MIREX y DGM).

En este sentido, es importante que para una implementación efectiva y que responda a la realidad del esquema de trabajador

temporero, con una vocación cíclica y temporal, se realicen los diagnósticos adecuados que puedan revelar la realidad actual de la necesidad de mano de obra extranjera para las labores de tal naturaleza, por especialidad y sector. Este diagnóstico y la consecuente aplicación de los parámetros de la ley deben dar como resultados la asignación de cuotas para trabajadores extranjeros temporeros que deben ser establecidas en las áreas de la economía donde el CNM, previa consulta con los diferentes sectores de interés (productores, empresarios y sindicatos nacionales), reconozca la necesidad de su contratación, lo que requerirá la reactivación del Consejo.

El establecimiento de cuotas o límites numéricos fijos para la admisión de mano de obra en un país se considera como una herramienta importante de gestión de la migración laboral. Las cuotas pueden establecer un número fijo real de trabajadores migrantes para ser admitidos o como un porcentaje de la fuerza de trabajo total (OIM, OIT, OSCE. *Manual sobre el establecimiento efectivo de políticas de migración laboral en los países de origen y destino*, p. 101).

Sin embargo, se ha sostenido que la creciente complejidad de estos sistemas en varios países ha dado lugar a una proliferación de diferentes estatus migratorios temporales. Como resultado, es cada vez más probable que los trabajadores migrantes de esta categoría se encuentren en situaciones irregulares y, en consecuencia, sean explotados laboralmente (Anderson, B., *Trabajo forzoso y migración al Reino Unido*; Morris, L., *Gestión de la migración: estratificación civil y derechos de los migrantes*; Samers, M., *Una nueva geopolítica de la inmigración "ilegal" en la Unión Europea*).

Para enfrentar este desafío el diseño de los programas temporales o cíclicos de migración de mano de obra debe tomar en cuenta varios criterios con el fin de garantizar que su funcionamiento esté vinculado a los objetivos para los que

se establecieron, es decir, para gestionar de manera efectiva la "temporalidad":

— Que se mantenga bajo un periodo que se considere temporal (principalmente asegurando o facilitando el retorno, como sucede en el sistema europeo).

— Que garantice un trato equitativo a los trabajadores migrantes y los proteja de la explotación laboral, que participen en dichos programas a través de la supervisión permanente de las autoridades laborales sobre las condiciones de trabajo (OIM, OIT, OSCE. *Manual sobre el establecimiento efectivo de políticas de migración laboral en los países de origen y destino*, p. 125).

Tomando en cuenta estas buenas prácticas, se recomienda la realización de un diagnóstico inicial que ponga de manifiesto la realidad de la utilización del esquema del trabajador extranjero, que garantice la adopción de correctivos de lugar para que solo aquellos trabajadores con vocación de labores temporeras sean admitidos bajo este esquema, reservando el esquema de contratación individual para aquellos cuyas labores tengan una naturaleza de mayor permanencia. En tal sentido, el correcto uso del esquema de trabajador temporero implicará por igual la asignación de cuotas por parte del CNM, y la implementación de las oficinas de coordinación laboral del Ministerio de Trabajo, según lo dispuesto en el Art. 52 de la Ley General de Migración. Estas oficinas, de conjunto con las autoridades de la DGM, realizarían funciones de información, canalización e intermediación laborales, en coordinación con los empleadores y las personas físicas y morales contratantes, para garantizar el debido control de los movimientos de los trabajadores temporales y el respeto a sus derechos en el proceso migratorio cíclico.

6.3. Esquema de contratación individual (bajo la visa NM1 o RS)

La política de admisión y permanencia de trabajadores extranjeros bajo el esquema de contratación individual cuenta en la actualidad con una sólida base de procesos que solo necesitan ser optimizados internamente y coordinados entre las instituciones que los lideran. La utilización de nuevas tecnologías para el fortalecimiento de los sistemas de información administrativa vinculada a la gestión interinstitucional de la migración laboral, como las señaladas en el diagnóstico de la OIM, constituye un pilar fundamental en la consecución de estos objetivos.

Con la incorporación de la plataforma de información administrativa vinculada a la gestión interinstitucional de la migración laboral, las instituciones deben tener como meta:

— Incorporar la prestación de servicios en línea.

— Agilizar trámites y procedimientos que den respuestas oportunas a las solicitudes de los trabajadores extranjeros.

— Lograr la eficiencia en la gestión, la cooperación y la coordinación de programas, proyectos, servicios y procesos que forman parte de la política pública migratoria laboral del país.

6.3.1. Ministerio de Trabajo

La práctica de obtener una certificación del Ministerio de Trabajo que avale la empresa y verifique que los términos de contratación no sean abusivos o discriminatorios es acorde a los estándares exigidos por la OIT, y similar a la práctica de otros países, incluyendo Estados Unidos (OIM, OIT, OSCE, *Manual sobre el establecimiento efectivo de políticas de migración laboral en los países de origen y destino*).

Sin embargo, se ha determinado que los procedimientos excesivamente burocráticos deterioran la eficiencia del sistema de permisos de trabajo, provocando que las empresas y los migrantes acudan a métodos alternativos para contratar o prestar el servicio y, en consecuencia, desmotivando la regularización (OIM, OIT, OSCE, *Manual sobre el establecimiento efectivo de políticas de migración laboral en los países de origen y destino*, p. 115).

Como se ha indicado anteriormente, el Ministerio de Trabajo viene trabajando en la implementación de una plataforma digital para el manejo los servicios de emisión de certificaciones y resoluciones vinculadas a trabajadores extranjeros, que permitirá la simplificación de los procedimientos y permitirá el intercambio continuo de información entre el MT, DGM, MIREX y TSS. Para fortalecer dicho sistema se presentan las siguientes recomendaciones:

— La creación de protocolos internos de los servicios ofrecidos, definiendo responsabilidades, tiempos y mecanismos de monitoreo sobre los mismos. Esto se puede hacer con el apoyo de la Dirección de Simplificación de Trámite del Ministerio de Administración Pública.

— El otorgamiento de un número de seguimiento único a las solicitudes para la contratación de trabajadores extranjeros,

que será el mismo utilizado a lo largo de todo el proceso ante el MIREX y la DGM, y habilitar el seguimiento en línea del estatus de la solicitud. Esto contribuiría a combatir la dificultad que actualmente enfrentan los usuarios para comunicarse con la Dirección General de Trabajo vía telefónica para dar seguimiento a su certificación.

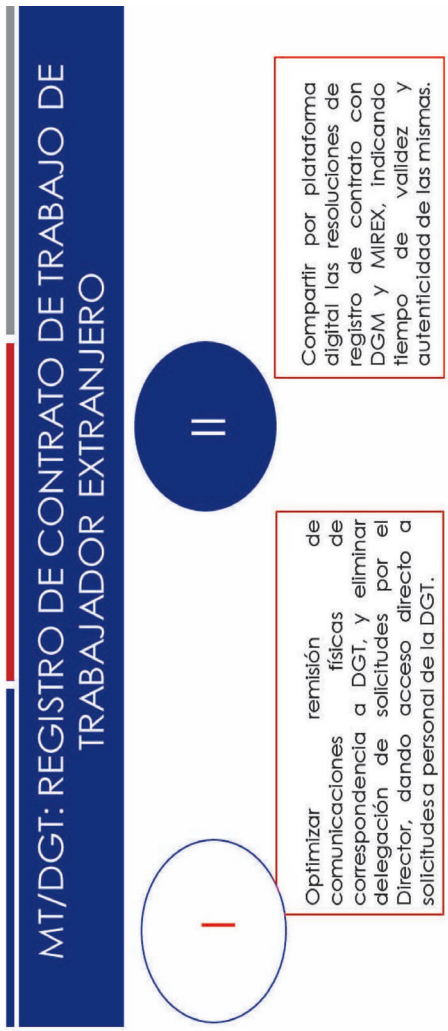
— La definición del rol de la Unidad de Migración Laboral como punto focal de orientación y asistencia a usuarios, otorgándole acceso por igual a las informaciones sobre el estatus de expedientes, registro de la empresa en RNL y participación en la coordinación interinstitucional con MIREX y DGM en materia de migración laboral.

— La realización de talleres informativos y de formación permanente con organizaciones empresariales, así como a empleadores masivos para informar sobre su responsabilidad ante el Ministerio de Trabajo al momento de contratar extranjeros, y el procedimiento adecuado a seguir. En atención a que la emisión de la certificación de aprobación de oferta laboral y de la capacidad de la empresa para contratar al trabajador extranjero siempre estará sujeta a un efectivo cumplimiento de los requisitos por parte de los usuarios.

El siguiente gráfico ilustra los pasos a seguir para adoptar estas recomendaciones en la Fase 1.

El proceso de obtención de las certificaciones dura diez días. Se espera que con la automatización y eliminación de duplicidades este proceso se reduzca a cinco días.

En cuanto al proceso de registro del contrato de trabajo ante el Ministerio de Trabajo luego de que el trabajador ingrese al país, aplicarían las mismas recomendaciones anteriores, adicionando las dos que se ilustran en la próxima gráfica:



6.3.2. Ministerio de Relaciones Exteriores

Los consulados dominicanos en el exterior, como entes que otorgan a los extranjeros los visados correspondientes que autorizan su ingreso a la República Dominicana, tienen el deber de informar a los extranjeros las condiciones que se requieren para ingresar y permanecer en el país, según las categorías migratorias establecidas en la Ley General de Migración.

Sin embargo, la barrera que se señala con mayor frecuencia es la insuficiencia de información que los consulados proporcionan a los solicitantes de visa para trabajar en el país sobre los procedimientos adecuados que deben seguir para obtener un estatus migratorio válido una vez ingresen a territorio dominicano. Esto puede conducir a la emisión de visados que no sean cónsonos con la categoría migratoria que corresponde al trabajador extranjero.

Al respecto, se recomienda fortalecer los programas de capacitación de la Escuela Diplomática al servicio consular, con el apoyo de la Escuela Nacional de Migración, sobre los procedimientos y categorías de visados correspondientes a trabajadores extranjeros a fin de que estos puedan proporcionar una información correcta al público, y a la vez otorgar los visados bajo las categorías correspondientes.

> "El INM debe ser el punto de encuentro de todas las instituciones para fines de capacitación sobre el otorgamiento de los visados y permisos de residencias correspondientes a los trabajadores extranjeros, a través de la Escuela Nacional de Migración". Director de Planificación y Desarrollo de la DGM (sobre la necesidad de contar con funcionarios capacitados en todas las etapas del proceso que agota el trabajador extranjero).

Como parte de estos programas, se sugiere el uso de metodologías de la educación a distancia, y ejercicios de aplicación, dirigidos

a los funcionarios del servicio y área consular y de asuntos migratorios, que debe de ser agotado previo inicio de funciones en el cargo.

De igual forma se recomienda optimizar y mantener actualizadas de manera permanente las informaciones presentadas en línea, personal y vía telefónica hacia los usuarios que deseen laborar en la República Dominicana sobre sus deberes en materia laboral y migratoria.

En cuanto al proceso de recepción, revisión y emisión de visado, a fin de hacer eficiente el procedimiento interno utilizado actualmente en adición a las capacitaciones señaladas, se presentan las siguientes recomendaciones:

- Crear protocolos de servicios, definiendo responsabilidades, tiempos y mecanismos de monitoreo sobre los mismos. Esto se puede hacer con el apoyo de la Dirección de Simplificación de Trámite del Ministerio de Administración Pública.
- Expandir la plataforma digital del sistema consular a los 43 consulados pendientes de instalación.
- Utilizar el número único de seguimiento del expediente del trabajador extranjero, otorgado a través de la plataforma virtual articulada con las demás instituciones para las solicitudes realizadas por los usuarios, y habilitar el seguimiento en línea del estatus de la solicitud.
- Adoptar un sistema de escala de puntos para la optimización del proceso interno de evaluación y aprobación de visas.

La Dirección de Visas y Asuntos Consulares cuenta con una potestad discrecional en su decisión final sobre el otorgamiento o rechazo de la solicitud de visado, partiendo de que los solicitantes cumplan con los requisitos establecidos en la Ley. A fin de garantizar la eficiencia de dicho proceso convendría contar con pautas internas previamente establecidas para

evaluar la pertinencia de otorgamiento de tal visado dentro de tal discrecionalidad.

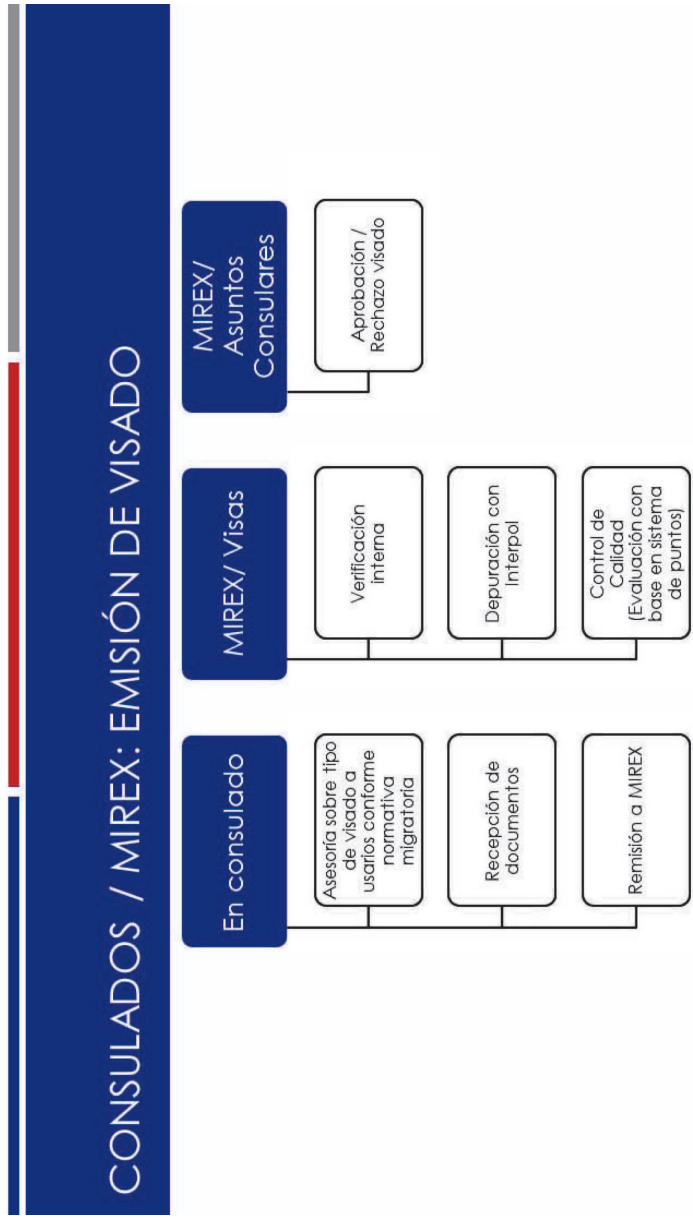
El antiguo diseño del esquema de permisos de trabajo del Reino Unido, similar al actual proceso del MIREX, fue evaluado como ineficiente por los empleadores, quienes lo calificaron como lento, burocrático, engorroso y difícil de entender. Además, los empleadores comentaban que la falta de garantía de éxito en la aprobación de visado era frustrante debido al tiempo y al esfuerzo dedicado a solicitar un permiso de trabajo. Incluso cuando las solicitudes eran satisfactorias el procedimiento seguía siendo considerado largo e ineficaz (Ministerio del Interior de Gran Bretaña. *Un sistema basado en puntos: haciendo que la migración funcione para Gran Bretaña*).

En respuesta, este proceso de evaluación de visado fue sustituido por un sistema basado en una escala de puntos asignados de manera objetiva bajo unos criterios preestablecidos. Por ejemplo, en Canadá a los trabajadores calificados se les evalúa con base a seis criterios de selección: educación, dominio del idioma, experiencia laboral, edad, empleo garantizado y adaptabilidad a la vida en el país (OIM, OIT, OSCE. *Manual sobre el establecimiento efectivo de políticas de migración laboral en los países de origen y destino*, p. 105).

Otro beneficio de este tipo de mecanismos es que antes de presentar su solicitud los potenciales trabajadores extranjeros pudiesen evaluarse en función de estos criterios, reduciendo el número de solicitudes especulativas y erróneas (OIM, OIT, OSCE. *Manual sobre el establecimiento efectivo de políticas de migración laboral en los países de origen y destino*, p. 116).

Para tales fines, siguiendo las buenas prácticas internacionales, se pudiese desarrollar un mecanismo con una escala de valoración en la que se asignan puntos de acuerdo con criterios objetivos y transparentes para producir un proceso de toma de decisiones estructurado y defendible.

La implementación de tal mecanismo daría lugar a una redistribución de funciones en el proceso de recepción, evaluación y decisión de las solicitudes de visado referida en el siguiente esquema:



Finalmente, el MIREX debe procurar la participación de las instituciones del sistema de la gestión migratoria laboral en lo que concierne al proyecto de ley mediante el cual se crean las categorías de visa de trabajo bajo condiciones de trabajo por tiempo definido, que actualmente se está estudiando ante la Comisión Permanente de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional de la Cámara de Diputados, así como en las discusiones relevantes al proyecto de ley de visado que se está gestionando desde la Dirección de Asuntos Jurídicos del MIREX. Todo esto con el fin de que desde su origen estas disposiciones tengan como base una adecuada articulación y coordinación del sistema de la gestión migratoria laboral.

6.3.3. Dirección General de Migración

La DGM, como punto final del proceso –que a su vez es la que otorga una categoría migratoria válida al trabajador extranjero para residir en la República Dominicana–, enfrenta barreras distintas que dependen de la actuación previa de las demás entidades estatales que proveyeron la documentación requerida para el ingreso de la persona extranjera al país. A su vez, la DGM es uno de los entes habilitadores del registro en la seguridad social ante la TSS, por tanto, también de su labor de documentación y regularización de estatus migratorio depende la consecución del ciclo completo por parte del migrante.

En cuanto a la automatización de procesos, a partir de agosto de 2016, con la implementación de la plataforma que permite realizar en línea solicitudes de todos los servicios que ofrece la DGM y la automatización de los controles de entradas y salidas en los aeropuertos, se vislumbra un mejoramiento del control migratorio y regulación de la permanencia de los extranjeros en el país.

En este sentido, es importante que, en el marco de la implementación del sistema de información administrativa de migración laboral, exista una coordinación desde la DGM para proporcionar a las demás entidades la información necesaria para el cumplimiento de sus labores.

6.3.4. Tesorería de la Seguridad Social

Partiendo de la existencia de un protocolo interno para la implementación del registro de trabajadores extranjeros en el Sistema Nacional de Seguridad Social, es importante que la TSS participe de formar conjunta con el Ministerio de Trabajo en aquellas capacitaciones a los empleadores sobre sus obligaciones frente a los trabajadores extranjeros en el país, entre ellas las relacionadas con la seguridad social.

Por otro lado, en cuanto a la asignación de un Número de Seguridad Social (NSS) a los trabajadores migrantes, la TSS cuenta con un acuerdo de intercambio de información con la DGM y el MIP para la entrega de la base de datos correspondiente al PNRE, el cual se encuentra pendiente de implementación. En este sentido, es fundamental que el MIP, la DGM y el MIREX brinden a la TSS acceso a sus bases de datos de trabajadores extranjeros en situación regular.

BIBLIOGRAFÍA

Marco legal de la República Dominicana

1. Constitución de la República Dominicana.
2. Código de Trabajo (Ley 16-92).
3. Ley General de Migración (Ley 285-04).
4. Ley sobre Visados (Ley 875 de 1978).
5. Ley de Seguridad Social (Ley 87-01).
6. Ley de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030 (Ley 1-12).
7. Ley sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo (Ley 107-13).
8. Reglamento para la Aplicación del Código de Trabajo (Decreto 258-93).
9. Reglamento de Aplicación de la Ley General de Migración (Decreto 631-11).
10. Reglamento de la Tesorería de la Seguridad Social modificado (Decreto 96-16).
11. Resolución que dispone el procedimiento para la concesión del visado de negocios (Resolución 01-08).
12. Resolución que dispone medidas prioritarias para la incorporación de trabajadores temporeros al Plan Nacional de Regularización de Extranjeros en situación migratoria irregular (Resolución 01-14).

Otros documentos

1. Anderson, B., Rogaly, B. 2005. *Forced Labour and Migration to the UK*, Study prepared by COMPAS in collaboration with the Trades Union Congress, http://www.tuc.org.uk/international/tuc-9317-f0.pdf (Trabajo forzoso y migración al Reino Unido).
2. Dench, S., Hurstfield, J., Hill, D., Akroyd, K. 2006. *Employers' Use of Migrant Labour: Summary Report*, Home Office Online Report 03/06, http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs06/rdsolr0306.pdf (Uso de empleados migrantes por parte de los empleadores: Informe resumido).
3. Dirección General de Migración. *Manual consular para el otorgamiento de visado*, 2015.
4. Ministerio del Interior de Gran Bretaña, *Un sistema basado en puntos: haciendo que la migración funcione para Gran Bretaña*.
5. Morris, L. 2002 *Managing Migration: Civil Stratification and Migrants' Rights*, Routledge, London (Gestión de la migración: estratificación civil y derechos de los migrantes).
6. Oficina Nacional de Estadísticas. *Informe General de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI-2012)*, 2013.
7. OIM, OIT, OSCE. *Manual sobre el establecimiento efectivo de políticas de migración laboral en los países de origen y destino*, 2006.
8. Organización Internacional para las Migraciones, *La Migración Laboral*. División de Migración Laboral y Facilitada.
9. Samers, M. 2004 "An Emerging Geopolitics of 'Illegal' Immigration in the European Union", en *6 European Journal of Migration and Law* (Una nueva geopolítica de la inmigración "ilegal" en la Unión Europea).
10. Tesorería de la Seguridad Social. Documento base para la implementación de la Resolución 377-02 del CNSS y el Decreto 96-16. Dirección de TI y Operaciones, agosto 2016.

Documento de factibilidad de simplificación de requisitos y trámites para visados de migración laboral

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN/ 71

2. NORMATIVA NACIONAL PARA LA GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL/ 72

3. PROCEDIMIENTO/ 75

Fase I: Autorización para contratación de extranjero ante el Ministerio de Trabajo/ 77

Fase II: Obtención de visado con fines laborales ante los consulados dominicanos en el exterior/ 78

Fase III: Entrada y permanencia en el país/ 86

Fase IV: Registro en el Sistema Nacional de Seguridad Social/ 88

4. PROPUESTA DE SIMPLIFICACIÓN DE REQUISITOS Y TRÁMITES PARA LA GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL/ 91

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento describe la factibilidad de simplificación de requisitos y trámites para visados de migración laboral, vista desde una perspectiva integral, es decir, incorporando el proceso completo que un inmigrante y la empresa contratante agotan para gestionar su solicitud, ingreso, regularización y permanencia en la República Dominicana en calidad de trabajador, como forma de fortalecer la gobernanza migratoria.

Constituye un esfuerzo conjunto realizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, a través del Viceministerio de Asuntos Consulares y Migratorios, y la Organización Internacional para las Migraciones como parte del proyecto "Capacity building and assistance for the protection of vulnerable migrants and migrant descendants of Haitian origin at the Dominican Republic – Haiti border" (RT.1261).

Los resultados de la Primera Encuesta Nacional de Inmigrantes realizada en 2012 por la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) indican que el 63.4% de la población en edad de trabajar de los inmigrantes se encontraba ocupada al momento de la encuesta, lo que evidencia la relevancia de la migración laboral para la República Dominicana y los desafíos que representan en términos de gobernanza de una inmigración ordenada, respetuosa y protectora de los derechos de las personas, que responda a su vez a las necesidades del mercado laboral y el desarrollo nacional.

Este documento contribuye al esfuerzo de ordenar, sistematizar y simplificar el proceso de gestión de la migración laboral, con el objetivo de fortalecer las capacidades institucionales de las agencias del Gobierno encargadas de la gestión de la migración

laboral. Es un instrumento que define los procedimientos desde una perspectiva holística del proceso, al contemplar no solamente la fase de solicitud del visado, sino también las fases posteriores para regularizar la permanencia como trabajador.

Surge como respuesta a las recomendaciones emanadas del documento de trabajo "Diagnóstico para la implementación del sistema de gestión de migración laboral", realizado por el Instituto Nacional de Migración, y se suma a las iniciativas previas de la OIM, la Dirección General de Migración y el Ministerio de Trabajo por organizar y fortalecer este proceso, que ha servido de antecedentes para esta consultoría.

Por último, es importante señalar que esta iniciativa se enmarca en la Meta 7 del Ministerio de Relaciones Exteriores que llama a "ajustar la normativa, las políticas y procedimientos para la emisión de las visas de trabajo en función de estudios y análisis de la demanda laboral de la economía nacional", y, en específico, en la acción "Revisión de procedimientos operativos de los actores del sistema de la migración laboral".

2. NORMATIVA NACIONAL PARA LA GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

Los instrumentos jurídicos nacionales que regulan la gestión de la migración laboral son los siguientes:

- Código de Trabajo (Ley 16-92).
  Reglamento para la Aplicación del Código de Trabajo (Decreto 258-93).
  Resolución 25/2001 del Ministerio de Trabajo.
- Ley General de Migración (Ley 285-04).

Reglamento de aplicación de la Ley General de Migración (Decreto 631-11).

— Ley sobre Visados (Ley 875 de 1978).
Resolución 01-08 que dispone el procedimiento para la concesión del visado de negocios (Resolución 01-08).
Manual de normas y prácticas consulares.

— Ley Seguridad Social (Ley 87-01).
Reglamento de la Tesorería de la Seguridad Social modificado (Decreto 96-16). Resolución 01-14 que dispone medidas prioritarias para la incorporación de trabajadores temporeros al Plan Nacional de Regularización de Extranjeros en situación migratoria irregular.

El Código de Trabajo dominicano, su Reglamento de Aplicación y la Resolución 25/2001 del Ministerio de Trabajo establece los procedimientos que se deben agotar por parte de los empleadores de extranjeros antes de ingresar al territorio dominicano. Se establece la obligación de la empresa de presentar una certificación de registro en el Sistema Integrado de Registros Laborales (SIRLA) como constancia de cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social nacionales, y, posteriormente, de registrar el contrato de trabajo ante el Ministerio de Trabajo para fines de seguimiento. Este procedimiento es agotado ante la Dirección General de Trabajo.

La Ley 875 sobre Visados establece el procedimiento que los extranjeros deben agotar para ingresar a territorio dominicano con fines laborales, y los tipos de visas existentes para estos casos. Las funciones para gestionar estas visas están a cargo de los consulados adscritos al Ministerio de Relaciones Exteriores y el Departamento de Visas de la Dirección de Servicios Consulares, dependencia del Viceministerio de Asuntos Consulares y Migratorios.

Tipo de visa	Condiciones	Normativa
Visa de Negocios con Fines Laborales (NM1)	Tiempo de permanencia: 1 año. Contratos con tiempo determinado en empresas públicas o privadas, nacionales o extranjeras, establecidas en el país. Permite renovación, durante vigencia de contrato. No requiere salir del país.	*Manual de normas y prácticas consulares*. *Manual consular para el otorgamiento de visado*, p. 7.
Visa de Residencia (RS)	Solicitantes con vocación de establecerse en el país.	Ley 875, 1978, rt. 3, párr. VII.

La Ley General de Migración (Ley 285-04) y su Reglamento de aplicación regulan la permanencia de extranjeros en el país, y establecen dos categorías migratorias generales: residentes (permanentes y temporales) y no residentes. Estas funciones están a cargo del Departamento de Extranjería de la Dirección General de Migración.

De acuerdo con el tipo de visa recibido en las misiones diplomáticas y consulares de la República Dominicana en el exterior, la Dirección General de Migración puede otorgar los permisos de residencia según las siguientes categorías:

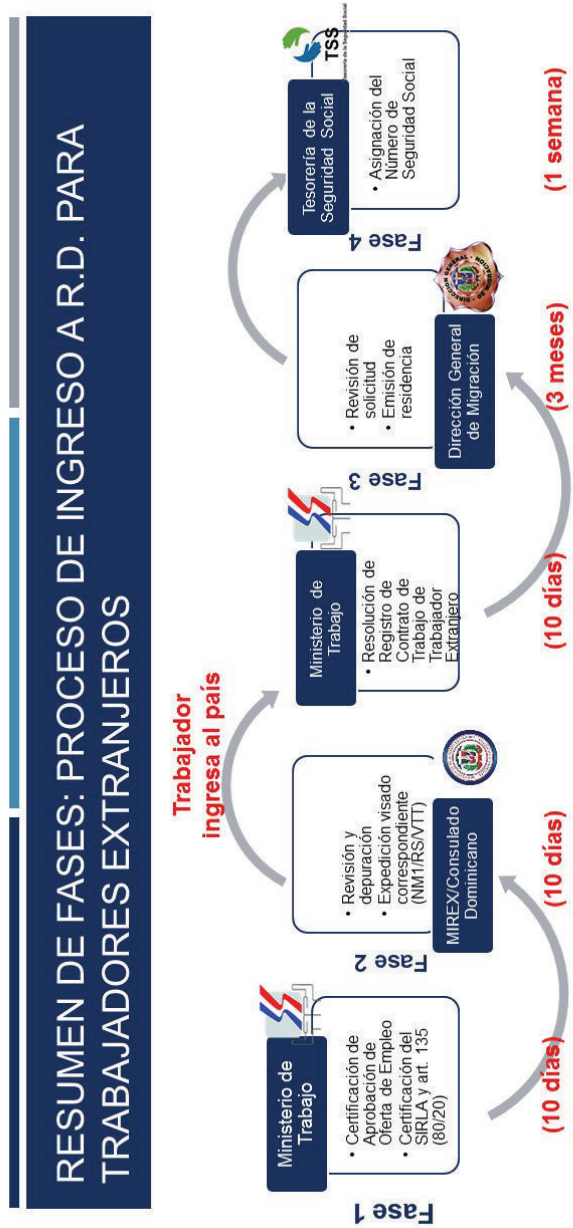
Visa recibida	Permiso de residencia correspondiente	Normativa
Visa de Negocios con Fines Laborales (NM1).	Residencia Temporal Laboral (RT3).	Ley 285, 2004, art. 35.
Visa de Residencia (RS).	Permiso de residencia temporal, y una vez transcurridos 5 años renovándola anualmente, pueden solicitar su residencia permanente.	Reglamento de aplicación de la Ley General de Migración (Decreto 631-11), 2011, art. 50.
	Carné de residencia definitiva.	Ley 285, 2004, art. 46.

La Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, en su artículo 5 establece que tienen derecho a ser afiliados al Sistema Dominicano de la Seguridad Social (SDSS) todos los residentes legales en el territorio nacional. Esta obligación fue reiterada por el Decreto Presidencial 96-16 y la Resolución 377-02 del Consejo Nacional de la Seguridad Social, que ordena a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).

3. PROCEDIMIENTO

A continuación, se describe el procedimiento a seguir para la gestión de la migración laboral, el cual incluye solicitud, ingreso, permanencia y registro ante la seguridad social de trabajadores extranjeros.

La siguiente gráfica resume el procedimiento actual.



Fuente: INM RD

FASE I: AUTORIZACIÓN PARA CONTRATACIÓN DE EXTRANJERO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO

Pasos	Responsable	Plazos
Solicitud de certificación de aprobación de oferta laboral de manera física.	Dpto. de correspondencia del MT.	3–4 días. 1 semana si es en el interior, si están en orden.
Solicitud de certificación de que la empresa está registrada en el Sistema Integrado de Registro Laborales (SIRLA), para verificar que cumple con el Código Laboral.	Dpto. de correspondencia del MT.	
Revisión de la oferta laboral y del cumplimiento de la empresa.	Dpto. de Registro y Control de Acciones Laborales de la Dirección Gral. de Trabajo (DGT).	3–4 días.
Emisión de certificaciones.	Dpto. de Registro y Control de Acciones Laborales de la Dirección Gral. de Trabajo (DGT).	24 horas
Autorización de la certificación.	Dirección General de Trabajo (DGT).	12 horas
Revisión de contrato para que este cumpla con el Código Laboral.	Dpto. de Registro y Control de Acciones Laborales de la Dirección Gral. de Trabajo (DGT).	3–4 días

Pasos	Responsable	Plazos
Registro del contrato de trabajo.	Dpto. de Registro y Control de Acciones Laborales de la Dirección Gral. de Trabajo (DGT).	24 horas
Emisión de resolución del contrato para fines de la DGM.	Dirección General de Trabajo (DGT).	24 horas

FASE II: OBTENCIÓN DE VISADO CON FINES LABORALES ANTE LOS CONSULADOS DOMINICANOS EN EL EXTERIOR

Una vez los trabajadores extranjeros cuentan con la certificación de la oferta de trabajo y del SIRLA del Ministerio de Trabajo, junto con los demás requisitos determinados por el MIREX, deben dirigirse a la embajada y/o consulado dominicano en su país de origen y solicitar el visado correspondiente.

Paso 1. Determinación de tipo de visado

a. Si el contrato o la oferta de trabajo es por un tiempo determinado, el solicitante debe aplicar por una visa de trabajo Negocios Múltiples con fines Laborales (NM1).

b. Si el contrato de trabajo es por tiempo indefinido el solicitante deberá aplicar para una visa de residencia (RS). La cual vamos a analizar más adelante.

Paso 2. Presentación de documentos

Visa NM1

1. Formulario de Visa lleno y debidamente completado a máquina o en letra de molde legible. Disponible en la sede de las oficinas consulares o en el portal de servicios consulares www.consuladord.com para ser llenado online.
2. Una (1) fotografía tamaño 4 x 5 centímetros, de frente y con fondo blanco.
3. Pasaporte original con una vigencia mínima de seis (6) meses.

   Nota aclaratoria:

   3.1. En el caso de que el nombre del extranjero en el pasaporte sea diferente al de su acta de nacimiento, deberá depositar el documento que avale jurídicamente el cambio, ya sea el acta de matrimonio si tiene agregado el apellido del esposo, el acta de divorcio si no quiere aparecer con el apellido del esposo, el acta de adopción, entre otros, que deberá estar apostillado y traducido al español si está en otro idioma.

   3.2. En caso de que el pasaporte depositado sea emitido por un país diferente al país de origen del extranjero, deberá depositar el documento que demuestre el cambio de nacionalidad establecida en el pasaporte.
4. Certificación del Ministerio de Trabajo, que indique el registro de la empresa en el Sistema Integrado de Registro Laborales (SIRLA), y que cumple con lo establecido en el artículo 135 del Código de Trabajo Dominicano sobre nacionalización del trabajo.
5. Certificado Médico que presente un diagnóstico del estado general de salud del solicitante e indique si este padece de algún tipo de enfermedad infectocontagiosa. Deberá ser expedido

por las autoridades de salud correspondientes del último país en el que estuvo domiciliado el interesado. En el caso de que el interesado resida en la República Dominicana, dicho documento deberá ser expedido por un laboratorio médico, clínica u hospital registrado por el Ministerio de Salud Pública.

6. Certificado de No Antecedentes Penales expedido por las autoridades correspondientes del último país en el que estuvo domiciliado el interesado. Si este ha residido en la República Dominicana, la Procuraduría General de la República deberá expedir dicho documento.

   6.1. Si el país donde ha residido los últimos 5 años es diferente a su país de origen, deberá avalar la certificación con un documento de identidad personal emitido en el primero.

   6.2. Si en los últimos 5 años el extranjero ha residido en República Dominicana ininterrumpidamente, el acta de antecedentes penales que debe depositar es el de la República Dominicana, pero deberá justificar esta permanencia con una certificación de permanencia ininterrumpida de cinco años que deberá solicitar en la División de Certificaciones de la Dirección General de Migración. Si con esta certificación no puede probar la permanencia ininterrumpida en territorio dominicano, deberá depositar otras documentaciones que demuestren su condición, tales como una declaración jurada con 7 testigos que den fe de conocer al extranjero y donde demuestren su permanencia, entre otras.

7. Acta de Nacimiento (cuando se requiera para mostrar relación familiar). Debe estar debidamente legalizada o apostillada, según corresponda. Si está redactada en un idioma diferente al español, deberá ser traducida por un intérprete judicial, legalizada por el Consulado de la República Dominicana o apostillada, conforme se solicite. Debe depositarse el original y la traducción.

7.1. En el caso de que el extranjero haya adquirido una nacionalidad distinta a su nacionalidad de origen, y desee hacerse residente con esta nacionalidad adquirida, deberá depositar una copia de la naturalización certificada por el Departamento de Naturalizaciones que la emitió, apostillada, y traducida al español si está en otro idioma.

7.2. En el caso de cambio de nombre, el extranjero deberá depositar el acta donde este se autoriza, apostillada y traducida al español si está en otro idioma, y/o documentación que avale el cambio.

8. Fotocopia legible del Documento Nacional de Identidad (DNI) del país de nacionalidad y fotocopia legible de la Tarjeta de Residencia, si reside en un segundo país.
9. Fotocopia legible de anteriores visas dominicanas o Tarjeta de Residencia (si se trata de renovación o si se ha viajado con anterioridad a la República Dominicana).
10. Plan de Garantía Migratoria Internacional.

Los extranjeros deberán presentar, para su regularización en la Dirección General de Migración, los documentos requeridos en los puntos 3, 6 y 7 según los requisitos establecidos, haciendo la salvedad de que será utilizado para trámites migratorios, y la declaración jurada de solvencia económica.

Visa de Residencia (RS)

1. Carta de solicitud de visa firmada por el beneficiario dirigida a la oficina consular correspondiente, contentiva de nombre, nacionalidad, lugar de residencia y actividad productiva a la cual se dedica, así como información sobre cómo proyecta

establecerse en el país como cónyuge o hijo (a) de extranjero residente legal en RD o de dominicano (a). Esta carta no se legaliza ni se apostilla.

2. Formulario de visa lleno y debidamente completado a máquina o en letra de molde legible. Disponible en las sedes de las oficinas consulares o en el portal de servicios consulares www.consuladord.com para ser llenado en línea.
3. Una (1) fotografía tamaño 4 x 5 centímetros, de frente y con fondo blanco, que se debe colocar en el formulario de visa (punto 2).
4. Pasaporte original con una vigencia mínima de 18 meses.
5. Fotocopia legible del Documento Nacional de Identidad del país de nacionalidad y fotocopia legible de la Tarjeta de Residencia, si reside en un segundo país.
6. Certificado Médico que contenga un diagnóstico del estado general de salud del solicitante donde se indique si padece de algún tipo de enfermedad infectocontagiosa. Deberá ser expedido por las autoridades de salud correspondientes del último país en el que estuvo domiciliado el interesado.
7. Certificado de No Antecedentes Penales (no requerido para menores de edad) expedido por la autoridad competente de los países en los que haya residido en los últimos 5 años, debidamente legalizado o apostillado, según corresponda.
8. Acta de Nacimiento. Debe estar debidamente legalizada o apostillada, según corresponda. Si está redactada en un idioma diferente al español, deberá ser traducida por un intérprete judicial, legalizada por el Consulado de la República Dominicana o apostillada, conforme se solicite. Debe depositarse el original y la traducción.
9. Acta de Matrimonio. Si una de las partes es dominicana(a) y su matrimonio fue en el extranjero: Acta de matrimonio transcrita

ante el Registro Civil de la Junta Central Electoral (JCE) (Ley 659-44 sobre actos del estado civil, art. 58, numeral 14). Para trascribir el acta, es necesario (Si está redactada en un idioma diferente al español, deberá ser traducida por un intérprete judicial y legalizada por el Consulado de la República Dominicana o apostillado, según corresponda) el acta original y la traducción. Si ambas partes son extranjeros y su matrimonio fue en el exterior: Acta de Matrimonio. Si está redactada en un idioma diferente al español, deberá ser traducida por un intérprete judicial y legalizada por el Consulado de la República Dominicana. Debe depositarse el original (este original debe estar debidamente legalizado o apostillado, según corresponda) y la traducción.

10. Plan de Garantía Migratoria Internacional.

De estos requisitos los extranjeros utilizarán para la regularización de su permanencia en la Dirección General de Migración los documentos establecidos en los puntos 4, 7, 8.

Paso 3. Entrevista

El garante debe agotar una entrevista en el Ministerio de Relaciones Exteriores con un funcionario de la División de Visas de la Dirección de Servicios Consulares (estos requisitos son para los nacionales extranjeros de Irán, Irak, Afganistán, Cuba, Hong Kong, República Popular China, India, Pakistán y Colombia, además de otros expresamente instruidos por el Departamento Consular del Ministerio de Relaciones Exteriores (Art. 5.5. del *Manual de normas y prácticas consulares*).

Pasos	Responsable	Plazos
Revisión inicial de requisitos por tipo de solicitud de visa, que esté completo y en orden.	Cónsul dominicano en el exterior.	1 día
Se escanean las solicitudes de visado y se envían a través del sistema consular o por correo electrónico al MIREX.	Auxiliar consular.	1 día
Primera verificación interna del cumplimiento de requisitos y documentación: – Recepción y revisión del expediente, y opinión de recomendación. – Devolución cuando está incompleto o incorrecto (15 días a un mes para corregir o completar).	División de visas, oficiales de visas.	1-2 días
Depuración de antecedentes criminales del solicitante.	Dependencia de la Interpol en el MIREX.	1 día
	Dependencia de la Dirección Nacional de Investigación (DNI).	5 días
Segunda revisión de información y documentos proporcionados para corroborar la legitimidad de los documentos de identidad y los documentos que evidencian la labor que el extranjero realizará en el país, y que estos satisfagan los requisitos para otorgar el visado. Envía los expedientes para aprobación o denegación del director.	Encargada de visas.	1 día

Pasos	Responsable	Plazos
Tercera revisión previa a la aprobación o denegación del visado.	Director/a de Asuntos Consulares y Migratorios.	1-2 días
Se da respuesta, ya sea otorgar el visado, denegar o solicitar información o documentación adicional.	Oficiales de visa.	
Revisión de solicitud de reconsideración, en caso de que sea denegada la solicitud (1 mes).	Oficiales de visa.	
Ratificación de denegación del visado o aprobación.	Director/a de Asuntos Consulares y Migratorios.	

FASE III: ENTRADA Y PERMANENCIA EN EL PAÍS

En los 30 días que siguen a su ingreso, el trabajador extranjero debe regularizar su permanencia en territorio dominicano ante la Dirección de Extranjería de la Dirección General de Migración (Ley 285, 2004, arts. 45 y 71), que es la instancia encargada de controlar la permanencia de extranjeros de acuerdo con su categoría migratoria en el país (Ley 285, 2004, art. 6).

Los demás requisitos que solicita la Dirección General de Migración para la permanencia del extranjero en el país a través de una residencia temporal son:

1. Formulario de solicitud de residencia temporal, debidamente completado por el extranjero, cuyas huellas digitales biométricas y firma se tomarán ante el oficial migratorio en la Dirección de Extranjería de la DGM. Este formulario puede obtenerse en dicha institución o a través de Internet.
    a. Póliza de repatriación de las empresas autorizadas por la DGM (viene a sustituir la carta de garantía, declaración jurada de solvencia).
    b. Acta de nacimiento.
    c. Pasaporte.
    d. Certificación de buena conducta, apostillarse.
    e. Fotos.
    f. Copias de las visas, constancia de estas si son manuscritas.
2. Formulario informativo en el que se realizan preguntas sobre el vínculo o intención y funciones que desempeñará en el país. Este formulario se le entregará al momento de tomarse las huellas digitales y la firma, y se encuentra disponible en la DGM o a través de Internet.
3. Entrevista personal cuando el caso lo amerita, para validar información.

4. Contrato de trabajo registrado por el Ministerio de Trabajo o acuse de recibo en el Ministerio de Trabajo del registro del contrato.
5. Cuatro (4) fotografías recientes tamaño 2 x 2 de frente y de perfil derecho, sin joyas o accesorios y las orejas descubiertas; con el fondo blanco. Las fotografías deben ser el mismo juego completo de frente y de perfil.

Pasos para la gestión del permiso de residencia ante la DGM:

Pasos	Responsables	Plazos
Solicitud por vía electrónica.	Página web de la DGM.	2 días
Asigna solicitudes a los diferentes evaluadores.	Encargado de evaluaciones de la Dirección de Extranjería.	1 día
Revisión de la solicitud.	Evaluadores.	1 día
Presentación de documentos originales ante la DGM y generación de factura de tasa.	Encargado de evaluaciones de la Dirección de Extranjería de la DGM.	2-3 horas
Emisión de autorización y referencia para la realización del examen médico.	Encargado de evaluaciones de la Dirección de Extranjería de la DGM.	3 días
Examen médico.	Laboratorios afiliados.	10 días
Revisión de antecedentes criminales.	Interpol y la Dirección Nacional de Control de Drogas.	20-50 días
	El Departamento Nacional de Investigación.	30-50 días
Evaluación y envío al Departamento Jurídico de los casos que cumplen los requisitos y a Análisis Jurídico los que no.	Encargado de evaluaciones.	1-5 días

Pasos	Responsables	Plazos
Determinación de opciones para aquellos que no califican e informan a los solicitantes.	Análisis Jurídico.	1 día
Segunda revisión (filtro) y envío de autorización.	Departamento Jurídico de la DGM.	1-5 días
Firmas de autorización final.	Encargado de Evaluaciones.	1 día
	Encargado de Extranjería.	1 día
	Director General de Migración.	1 día

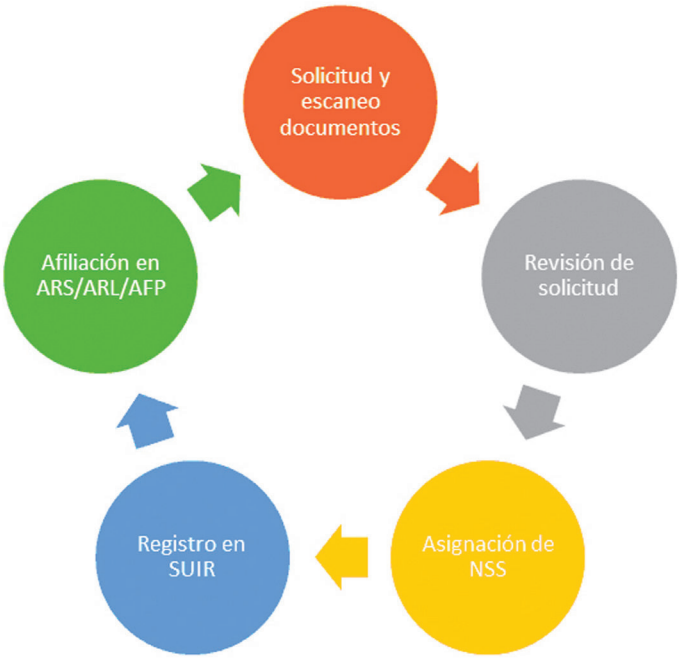
FASE IV: REGISTRO EN EL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

Para la afiliación del trabajador extranjero al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), los documentos válidos son los siguientes:

1. El pasaporte con visado de trabajo vigente,
2. El carné expedido por la Dirección General de Migración que acredita el estatus migratorio de extranjero, o
3. El documento definitivo de regularización emitido por el Gobierno dominicano a través del Ministerio de Interior y Policía (MIP) en el marco del Plan Nacional de Regularización de Extranjeros.

A continuación, se describe el procedimiento:

Pasos	Responsables	Plazos
Registro de datos del ciudadano extranjero (se realiza comenzando por el tipo y número de documento que estos poseen). Luego se carga la imagen del documento en formato PDF.	El empleador en su usuario de SUIR.	1 día
Evaluación visual para validar autenticidad y coincidencia de datos de la información digitada por el empleador contra la imagen de sus documentos cargada en el SUIR. (nombre, fecha de nacimiento, nacionalidad y fecha de caducidad).	Soporte de validación de documentos, Dirección de Asistencia al Empleador de la TSS.	1 día
Registro de los trabajadores extranjeros en el Sistema Único de Información y Recaudo (SUIR). Asignación de un número de seguridad social (NSS) cuando no se posee cédula de identidad.	Soporte de validación de documentos, Dirección de Asistencia al Empleador de la TSS.	1 día
Afiliación en las administradoras de riesgos de salud (ARS) y las administradoras de fondos de pensiones (AFP).	Empleador.	
Registro de novedades: a) Rescisión del contrato de trabajo. b) Terminación por vencimiento. c) Renovación. d) Oferta nueva de trabajo con otro empleador.	Empleador a través del SUIR.	
Notificación al Ministerio de Trabajo sobre novedades.		1 día


Solicitud y escaneo documentos
Revisión de solicitud
Asignación de NSS
Registro en SUIR
Afiliación en ARS/ARL/AFP

4. PROPUESTA DE SIMPLIFICACIÓN DE REQUISITOS Y TRÁMITES PARA LA GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

	Situación actual	Propuesta
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	Tanto la carta de solicitud de visa como el formulario de solicitud de visa incluyen la siguiente información: nombre, nacionalidad, lugar de residencia y actividad productiva a la cual se dedica, e información sobre intenciones de viaje.	Se recomienda eliminar la carta de solicitud de visa.
	Tanto para la solicitud de visa como para el permiso de residencia se solicita contratar un seguro de garantía migratoria.	Se recomienda unificar las pólizas para que cubra todo el proceso migratorio; que su cobertura sea ampliada a los servicios de salud hasta tanto adquiera la seguridad social, y que este sea gestionado por la DGM. Se recomienda evaluar la factibilidad de crear un fondo de depósitos de garantía.
	El funcionario que firma la carta de garantía no siempre coincide con el que está registrado en el SIRLA.	Se debe estandarizar el procedimiento de forma tal que la carta de garantía sea aceptada solo cuando está firmada por el representante de la empresa registrado en el SIRLA.
	La DGM acepta como bueno y válido el acuse de recibo de registro de contrato.	Se recomienda a la DGM esperar por la resolución que acredita la validez del contrato, es decir que este cumple con el Código Laboral y la Resolución 25-2001 del Ministerio de Trabajo sobre los Requisitos para registrar los contratos de trabajadores extranjeros. De esta forma se combate la mala práctica de usar contratos falsos o con irregularidades para fines de regularización migratoria.

	Situación actual	Propuesta
DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN (DGM)	La solicitud de residencia de la DGM requiere completar dos formularios: el formulario de solicitud de residencia temporal y el formulario informativo sobre vínculo o intención de residencia.	Se recomienda unificar ambos formularios en uno solo.
	La DGM otorga un plazo de 90 días laborales para la entrega de los resultados de la solicitud de residencia, y ofrece un servicio VIP que oscila entre 40 y 45 días laborables, dependiendo del tipo de residencia.	Revisado el procedimiento y los plazos para su cumplimiento, se recomienda acortar el plazo de 45 días. De igual forma, se recomienda eliminar el servicio VIP por no existir justificación para este. La duración de 90 días afecta al usuario, ya que lo deja sin estatus migratorio durante este periodo. Asimismo, afecta al Estado, porque pudiera tratarse de una persona que no califica para residencia laboral.
	En MIREX la depuración de antecedentes criminales tiene una duración aproximada de 1 día ante la INTERPOL y de 4 días ante la DNI, mientras en la DGM este mismo proceso tarda entre 20 a 30 días como mínimo.	Se recomienda revisar la factibilidad de eliminar la segunda depuración, es decir, ante la DGM, para los casos ordinarios, tomando en consideración que el plazo que tiene el trabajador para regularizar su permanencia una vez ingresado en el país es de tan solo 90 días, y los periodos estándares para la revisión de antecedentes penales están entre 6 a 12 meses. Por lo tanto, bajo esta premisa, la depuración que realiza el MIREX al momento de recibir una solicitud de visa estaría todavía en vigor. Este proceso contribuiría a potencializar los recursos del Estado y realizar una investigación más profunda y de mayor calidad.

	Situación actual	Propuesta
PLATAFORMA ELECTRÓNICA	Las solicitudes de certificación del SIRLA y de aprobación de oferta laboral ante el Ministerio de Trabajo en la actualidad se realiza de manera física.	Se recomienda habilitar en la página de internet el servicio de solicitud online, sobre todo para las empresas ubicadas en el interior del país, cuyo proceso actualmente tiene una duración de aproximadamente una semana.
	Se realiza de manera manual la revisión y registro para los fines de las certificaciones sobre el cumplimiento del contrato, según establece el Código Laboral para verificar que la empresa no vulnera los artículos 135 y 136, que establecen que el 80% de los trabajadores deben ser nacionales dominicanos y el 20% extranjeros.	Se recomienda la automatización de los procesos a través de una plataforma tecnológica que permita registrar las planillas de empleados que han sido verificadas.
	El funcionario que firma la carta de garantía no siempre coincide con el que está registrado en el SIRLA.	Se debe estandarizar el procedimiento de forma tal que la carta de garantía sea aceptada solo cuando está firmada por el representante de la empresa registrado en el SIRLA.
	El MT lleva un registro manual de los contratos registrados.	Se recomienda que el MT automatice el proceso de registro de ofertas laborales y contratos, que le permita mantener una base de datos, hacer cruces y análisis sobre las ofertas de trabajo registradas y los contratos que finalmente son registrados por una empresa. Esta medida contribuiría a la formalización del trabajo. Asimismo, permitiría dar seguimiento a las empresas que incurren en irregularidades y generar alertas automáticas al empleador y al trabajador cuando se está venciendo un contrato para los fines de renovación.

Situación actual	Propuesta
Uno de los requisitos de solicitud de visa es la certificación del Ministerio de Trabajo, que indica que la empresa está registrada en el Sistema Integrado de Registro Laborales (SIRLA y cumple con lo establecido en el artículo 135 del Código de Trabajo dominicano sobre nacionalización del trabajo. Este es presentado de manera física.	Se recomienda brindar acceso de consulta al SIRLA a los oficiales de visa del MIREX para validar la certificación del SIRLA. Esta medida contribuiría a mejorar los controles y erradicar las falsificaciones. De igual forma, se recomienda hacer análisis cruzando la información con el sistema SUIR para validar y dar seguimiento al cumplimiento del artículo 135 del Código Laboral.
El MT, la DGM y la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) realizan consultas al MIREX sobre visas. De igual forma, el MT, MIREX y la TSS hacen consultas a la DGM sobre el estatus migratorio de un extranjero. En específico, MIREX requiere hacer consultas a la DGM sobre el estatus de la residencia del extranjero, para los casos de solicitud de visa con fines de reunificación familiar. También a MIREX se le solicita certificación de la visa cuando esta es manuscrita.	En seguimiento a la Meta Presidencial 4 y el Proyecto de República Digital que manda a la interoperatividad entre las instituciones, se recomienda desarrollar una plataforma integrada o paralela que permita al personal autorizado de las instituciones pertinentes realizar consultas online sobre la validez de un documento (visas, carnés de residencia, certificación de empresas). La habilitación de esta plataforma eliminaría las certificaciones de la DGM de ingreso al territorio o status migratorio y de MIREX cuando la visa es manuscrita, lo que eliminaría la burocracia y contribuiría a potencializar los recursos del Estado. Asimismo, es necesario la interoperatividad en cuanto a las novedades: cierre de empresas con el Consejo Nacional de Zona Franca; ingreso y salida de extranjeros, con la DGM, y registro de contratos por el MIT. Otras instituciones que deben articularse son CEI-RD, DGII, la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo y la Junta Central Electoral.

	Situación actual	Propuesta
OTROS	Las instituciones gestionan de manera individualizada el procedimiento que les corresponde en el proceso general de la gestión migratoria y responden a las consultas y requerimientos de otras instituciones.	Para mayor eficiencia en la gestión, se recomienda que las diferentes instituciones establezcan mecanismos de notificación a las responsables de los siguientes eventos: – Otorgamiento de visados de trabajo a trabajadores extranjeros al MT y a DGM. – Ingreso y salida (incluyendo deportaciones) de trabajadores extranjeros a MIREX, MT y TSS. – Registro de contratos de trabajo de extranjeros a DGM y TSS.
	Se reportan irregularidades en cuanto al tipo de visa que se otorga en los consulados, así como en otros procedimientos.	Se recomienda habilitar un mecanismo para documentar estas irregularidades de forma tal que haya un régimen de consecuencias para el personal reincidente en negligencias o irregularidades. Se recomienda designar un punto focal de enlace para la coordinación interinstitucional a nivel técnico.
		Una vez concluido el proceso de revisión de requisitos y procedimientos, es fundamental organizar talleres de formación al personal técnico de las diferentes instituciones para entrenarle sobre los cambios en los requisitos y procedimientos, así como aclarar inquietudes.

Breve análisis sobre el establecimiento de un Sistema de Cuotas para la Gestión Migratoria Laboral

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN/ 101

2. ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE CUOTAS?/ 102

2.1. Elementos para el diseño de un sistema de cuotas/ 103

2.2. Desafíos para la implementación de los sistemas de cuotas/ 105

3. ACCIONES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE CUOTAS EN REPÚBLICA DOMINICANA/ 110

Fase I: Levantamiento de información/ 110

Fase II: Consulta, diseño y planificación/ 111

Fase III: Implementación/ 112

Fase IV: Monitoreo y evaluación/ 113

1. INTRODUCCIÓN

El propósito de este documento es presentar un breve análisis comparado de prácticas relativas al establecimiento de un sistema de cuotas para la gestión de la migración laboral, con el propósito de presentar líneas de acción a considerar por el Gobierno dominicano para la modernización de sus procesos de gobernanza de la migración en el país. En este sentido, esta sección se enmarca en la Meta 7 del Plan de Acción del Ministerio de Relaciones Exteriores ("En coordinación con el Ministerio de Interior, ajustar la normativa, las políticas y procedimientos para la emisión de las visas de trabajo en función de estudios y análisis de la demanda laboral de la economía nacional").

Asimismo, se sustenta en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 de la República Dominicana, emitida bajo la Ley 1-12; de manera general la estrategia 2.3.7 referente a "ordenar los flujos migratorios conforme a las necesidades del desarrollo nacional", y de manera específica, la 2.3.7.3 que "Establecer un sistema de cuotas y/o incentivos para permiso temporal o de residencia, que defina la cantidad de inmigrantes requeridos según las demandas del desarrollo nacional".

En adición, esta propuesta promueve el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible contenidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, específicamente, el Objetivo 8, referente a la promoción del "crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos".

La realización de este trabajo es parte de la consultoría "Factibilidad de simplificación de requisitos y trámites para visados de migración laboral", un esfuerzo conjunto realizado por la Organización

Internacional para las Migraciones (OIM) y el Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX), a través del Viceministerio de Asuntos Consulares y Migratorios, como parte del proyecto "Capacity building and assistance for the protection of vulnerable migrants and migrant descendants of Haitian origin at the Dominican Republic–Haiti border".

El informe se divide en cuatro partes. En primer lugar, se ofrece una breve conceptualización de los sistemas de cuotas. En segundo lugar, se exploran elementos para tener en cuenta en el diseño de un sistema de cuotas, tomando como referencias prácticas comparadas y estándares de estudios auspiciados por la OIM, la OCDE y la OIT. En tercer lugar, consideramos los principales desafíos a la hora de diseñar e implementar un sistema de cuotas, partiendo de ejemplos comparados. Finalmente, en cuarto lugar, proponemos líneas de acción para la planificación y diseño de un sistema de cuotas en República Dominicana.

2. ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE CUOTAS?

En el contexto de la migración laboral, una de las estrategias utilizadas en sistemas de gestión migratoria a nivel mundial es la implementación de un sistema de cuotas. Este puede ser definido como una "restricción cuantitativa" para la inmigración laboral, generalmente determinada de manera anual, y en consideración a elementos como la nacionalidad o la profesión o actividad de la persona inmigrante.[1] Así, los sistemas de cuotas permiten regular la entrada de mano de obra extranjera en el país en cuestión, clasificándola en atención a las necesidades del mercado.[2]

1 OIM. *Glosario sobre migración*, 2006, p. 14.

2 Jonathan Chaloff. "Evidence-Based Regulation of Labour Migration in OECD Countries: Setting Quotas, Selection Criteria, and Shortage Lists", en Migration Letters, January (2014):1.

Es importante recordar que los sistemas de cuotas deben ser diseñados con respeto a las normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, teniendo en cuenta especialmente los estándares de protección de la población migrante. En este sentido, toda política de empleo debe estar alineada con los derechos a garantías de debido proceso, el principio de igualdad y no discriminación, el derecho a dejar su propio país; y una vez el migrante accede a su territorio, el Estado receptor debe ser garante de sus derechos civiles, económicos, sociales y culturales, especialmente el derecho a la seguridad social y a su vida privada.[3]

2.1. Elementos para el diseño de un sistema de cuotas

El sistema de cuotas puede diseñarse en función de distintas clasificaciones o consideraciones. Uno de los criterios a considerar por Estados que implementan cuotas es la nacionalidad u origen del trabajador extranjero. Así, algunos Estados tienen en cuenta los países que más trabajadores extranjeros emiten a su mercado, y, en algunos casos como el de Italia, está abierta la posibilidad de negociar condiciones favorables específicas para estas personas, a través de acuerdos bilaterales.[4] No obstante, es importante señalar que el uso de esta técnica está en declive, y se favorecen las consideraciones relativas a mano de obra calificada.[5]

[3] Véase: CIDH. Derechos humanos de migrantes, refugiados, apátridas, víctimas de trata de personas y desplazados internos: Normas y estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, OEA/Ser. L/V/II. Doc. 46/15, 2015.

[4] Lesleyanne Hawthorne. A Comparison of Skilled Migration Policy: Country Snapshot – Skilled Migration Strategy and Outcomes (2005). 2014, p. 3.

[5] International Migration Outlook. *Managing Migration – Are Quotas and Numerical Limits the Solution?* 2006, p. 133.

Otro elemento por considerar es la profesión u ocupación del trabajador extranjero. En países como Estados Unidos y Canadá, se tiene en consideración la demanda de cierto tipo de profesionales o mano de obra calificada a fin de determinar la concesión de visas de trabajo.[6] En otros países como Alemania, los trabajadores calificados que se encuentren dentro de categorías de profesionales requeridos por el mercado laboral reciben un tratamiento prioritario en el otorgamiento de las cuotas.[7] De este modo, el sistema de cuotas sirve para responder a la falta de empleados que impulsen ciertos sectores de la economía nacional, como la innovación y el emprendimiento.[8] La inmigración laboral, entonces, favorece la competitividad del país receptor.

Otro modelo de sistema de cuotas permite una evaluación de la necesidad de trabajadores en atención al tiempo de ejecución de la labor requerida. En el caso de Italia, las cuotas se asignan en atención a la necesidad de trabajadores temporeros o cíclicos, y trabajadores no temporeros.[9] Este mecanismo permite prestar una atención calificada a aquellos sectores con necesidad de mano de obra por un tiempo determinado o para un periodo de tiempo específico, como es el caso del sector agrícola.

Asimismo, las cuotas pueden ser calculadas en atención a indicadores macroeconómicos. En el caso de la República de Corea, se tiene en cuenta el porcentaje de crecimiento económico del país, haciendo una evaluación tanto del crecimiento que ha sostenido en un periodo determinado como de las proyecciones de incremento.[10] Este análisis se combina con estadísticas relativas

6 Ibíd., p. 142.
7 Ídem.
8 Ídem.
9 Eleonora Castagnone. *Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Italy* (OIT, 2013), p. 95.
10 Geoffrey Ducanes. *Labour Shortages, Foreign Migrant Recruitment and the Portability of Qualifications in East and South-East Asia* (OIT, 2006), p. 9. Cabe

a la población en edad de trabajo, a fin de determinar potenciales necesidades de mano de obra en sectores específicos a corto y mediano plazo.[11]

Para la definición de las cuotas, es importante tener en cuenta la naturaleza de los empleadores que requieren trabajadores extranjeros, pues los requerimientos de cada sector pueden moldear la asignación de cuotas por año.[12] Por ejemplo, la OIT señala que los requerimientos del sector industrial suelen variar considerablemente en comparación con el sector servicios o de cuidados, lo que tiene un impacto tanto en la naturaleza de la mano de obra requerida como en la periodicidad de ocupación y en la facilidad o dificultad de proyección de dicha necesidad, afectando la capacidad de planificación a largo plazo.[13] Así, contar con sólidos mecanismos de monitoreo de implementación de este sistema de cuotas en las etapas iniciales puede ayudar a ajustar este proceso, a fin de adaptarlo a necesidades emergentes y cambiantes.

2.2. Desafíos para la implementación de los sistemas de cuotas

A pesar de sus beneficios, los sistemas de cuotas tienen sus desafíos. A continuación, presentamos algunos de los obstáculos que

precisar, no obstante, que el modelo coreano se basa en intervención del Gobierno de la República de Corea, el cual ejerce una planificación y ejecución estrictos en el marco de la contratación de trabajadores migrantes, al punto de que un porcentaje considerable de contrataciones se realiza de Gobierno a Gobierno. Véase p. 14.

11 Ídem.

12 Eleonora Castagnone. *Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Italy*, p. 97.

13 Ídem.

pueden surgir durante la implementación de estas opciones, así como algunas estrategias identificadas en prácticas comparadas.

Uno de los principales desafíos al momento de establecer un sistema de cuotas es la determinación de los cupos. Es necesario mencionar que estas cuotas son generadas a partir de un número estimados de los trabajadores que el mercado en cuestión necesitará en cada ciclo. Así, de las prácticas comparadas evaluadas se desprende que, entre las fuentes a considerar para determinar dicho monto, se encuentran:[14]

a) Estadísticas y proyecciones analíticas preparadas por los institutos nacionales de estadística, especialmente en lo que respecta a tendencias demográficas y al decrecimiento de la población con potencial de trabajar o formar parte del mercado de trabajo (potencialmente activa).

b) Análisis de las cámaras de comercio y producción, así como de uniones de comerciantes, industriales y empresarios. Estas entidades generalmente calculan estimados de la cantidad de trabajadores migrantes, cíclicos o calificados, que necesitarán para cada año de producción.

c) Estudios, especialmente sobre el sistema productivo del país, generados por centros de estudio de la materia, entidades gubernamentales vinculadas a la gestión de la migración laboral, y de agencias internacionales, como la OIM, la OIT y la OCDE.

En este sentido, a fin de que sea sólido un sistema de gestión de la migración laboral basado en cuotas, es importante que los Gobiernos manejen información de calidad respecto al comportamiento de los mercados de trabajo de sus países, especialmente en la demanda de trabajadores extranjeros. Una estrategia para estos

[14] Eleonora Castagnone. *Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Italy*, p. 100.

fines es conformar comités interinstitucionales, que permitan el intercambio fluido y oportuno de información clara relevante.[15] En el caso del Reino Unido, el diálogo es facilitado por la existencia de un buró conjunto entre el Ministerio del Interior y el Ministerio de Trabajo, encargados de definir la política migratoria laboral en este Estado.[16]

En conexión con lo anterior, otro desafío es el subcálculo de las cuotas. Existe el riesgo de que las solicitudes de autorización de contratación de trabajadores extranjeros excedan las cuotas previstas para el ciclo en cuestión. Esto suele ocurrir cuando empleadores se ven en la necesidad de contratar más mano de obra de la proyectada.[17] En este sentido, es importante tener a mano opciones que permitan responder a las necesidades del mercado, sin perder de vista el espíritu regulador de un sistema de cuotas.

En países como Estados Unidos de América y Reino Unido, una estrategia implementada frente a esta situación es el establecimiento de fechas específicas durante las cuales los empleadores pueden colocar las solicitudes de autorización, a fin de realizar la asignación de cuotas mientras son procesadas.[18] Esta medida es conveniente para trabajos cíclicos y con temporadas fijas durante el año, pero no necesariamente se adapta a los requerimientos vinculados a la mano de obra calificada.[19]

En estos últimos casos, en los que existe una cuota preestablecida para mano de obra calificada, pero las solicitudes de contratación

15 Geoffrey Ducanes. *Labour Shortages, Foreign Migrant Recruitment and the Portability of Qualifications in East and South-East Asia*, p. 9.

16 Ibíd., p. 12.

17 Eleonora Castagnone. P*romoting Integration for Migrant Domestic Workers in Italy*, p. 103.

18 Chaloff. "Evidence-Based Regulation of Labour Migration in OECD Countries: Setting Quotas, Selection Criteria, and Shortage Lists", p. 13.

19 Geoffrey Ducanes. *Labour Shortages, Foreign Migrant Recruitment and the Portability of Qualifications in East and South-East Asia*, p. 12.

exceden la cuota definida, otros países prevén la realización de loterías, como en Estados Unidos e Italia.[20] En casos como Israel, se recurre a la asignación de cuotas extras para ciertos empleadores o sectores de empleo que tienen una manifiesta necesidad de requerir una ampliación de la cuota.[21]

En todo caso, la OIM ha previsto algunas estrategias o enfoques a considerar al momento de realizar los cálculos de cuotas:[22]

Método	Ventajas	Desventajas
Proyecciones basadas en mecanismos de información formales y de alcance nacional.	Es un método cuantitativo, exhaustivo, consistente y promueve la transparencia.	Requiere la existencia de una amplia base de datos, la información debe ser precisa y de calidad. Es costoso y no abarca todas las tendencias, pues no todo es cuantificable.
Estudios profundos de sectores productivos y/o ocupacionales.	Ayuda al análisis de necesidades por sector.	Es un análisis parcializado, en la medida en que se enfoca en sectores específicos; los resultados pueden ser inconsistentes entre sectores.

[20] Ibíd., p. 15.
[21] Ídem.
[22] Giuliana Urso. Labour Shortages and Migration Policy (OIM, 2012), p. 13.

Método	Ventajas	Desventajas
Encuestas a empleadores u otros grupos, basadas en preguntas relativas a data y opiniones en cuanto a habilidades y profesiones requeridas.	Promueve el involucramiento activo del sector empleador en el proceso.	Puede ser subjetivo e inconsistente. En dependencia del alcance de las encuestas, puede dirigir el enfoque hacia nichos específicos, dejando otras necesidades del mercado laboral fuera del análisis.
Grupos focales, mesas de trabajo, observatorios laborales, proyecciones y desarrollo de análisis de escenarios.	Provee un análisis holístico. Menos especificidades para la data requerida para fines de análisis. Promueve el involucramiento directo del sector empleador en el proceso.	No es sistemático. Puede ser inconsistente y subjetivo.

Otro desafío es la falta de espacios intergubernamentales formales para el intercambio de información y la definición de la política de cuotas. Teniendo en cuenta que en un sistema de cuotas las plazas son definidas por periodos de tiempo en atención a información clara y precisa sobre las demandas del mercado laboral, la falta de datos relevantes y de concertación de la política a seguir puede convertir este modelo en detrimento de la gestión de la migración laboral. Por tanto, es importante crear espacios de concertación para los actores gubernamentales relevantes.

Asimismo, es importante mantener comunicación con los representantes de los sectores productivos del país, a fin de recabar datos que permitan entender las dinámicas de estos focos.[23] Así, en el caso de Eslovenia, el Consejo Económico y Social, un espacio compuesto por representantes gubernamentales y privados, ofrece al Ministerio de Trabajo información y opinión respecto a la implementación de las cuotas en dicho país.[24] Australia, por su parte, realiza consultas nacionales para recabar la información necesaria para definir las cuotas de cada año.[25]

3. ACCIONES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE CUOTAS EN REPÚBLICA DOMINICANA

A partir de la información obtenida, es posible presentar las siguientes acciones a fin de establecer un sistema de cuotas en República Dominicana:

FASE I: LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

1. En primer lugar, es necesario continuar los esfuerzos para levantar información sobre la migración laboral en República Dominicana, incluyendo tendencias, países de origen,

[23] Jonathan Chaloff. "Evidence-Based Regulation of Labour Migration in OECD Countries: Setting Quotas , Selection Criteria, and Shortage Lists", p. 20.
[24] International Migration Outlook. *Managing Migration – Are Quotas and Numerical Limits the Solution?*, p. 130.
[25] Lesleyanne Hawthorne. *A Comparison of Skilled Migration Policy : Country Snapshot – Skilled Migration Strategy and Outcomes*, 2005, p. 3.

sexo, edad, ocupación, profesión y sectores de mayor demanda.

2. Asimismo, se necesita analizar las estadísticas disponibles en materia de crecimiento económico, población económicamente activa, población en edad de trabajar, tasa de ocupación, decrecimiento poblacional y el bono demográfico. Estos cálculos permitirán tener el panorama de la necesidad de mano de obra a corto y mediano plazo.
3. Además, se requiere establecer un sistema centralizado de intercambio de información entre los actores gubernamentales encargados, especialmente entre el Ministerio de Interior y Policía, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Oficina Nacional de Estadística y la Dirección General de Migración, a fin de permitir la comunicación de data fluida entre estos agentes.

FASE II: CONSULTA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN

1. En primer lugar, es necesario fortalecer los canales y espacios de diálogo entre los entes reguladores del sector migratorio nacional, para fines de regulación laboral y debate de planificación de consultas nacionales e implementación de procesos. De manera específica, se deben continuar los esfuerzos para que el Consejo Nacional de Migración sesione de manera particular en relación con este proyecto.
2. Asimismo, es necesario desarrollar canales de planificación estratégica relativos a proyección de necesidad de mano de obra extranjera. El Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo puede apoyar en esta labor.
3. Una vez se cuente con la información preliminar y los canales disponibles para la planificación y discusión de resultados,

se deben iniciar esfuerzos para realizar consultas sobre la posibilidad de establecer un sistema de cuotas en República Dominicana, así como las condiciones a considerar para la primera fase. Estas consultas deben realizarse en todo el territorio nacional, incluyendo a actores gubernamentales, representantes de sectores productivos, agencias internacionales, y organizaciones de derechos humanos.

4. A partir de los datos recabados en el paso anterior, y con el apoyo o asesoría técnica de entidades como el INM y la OIM, es posible desarrollar un protocolo de implementación del sistema de cuota, incluyendo posibles necesidades de regulación mediante actos administrativos, análisis FODA, asignación de roles, y disponibilidad de recursos.
5. Asimismo, se deben establecer mesas de diálogo con los mismos actores del punto 3, a fin de socializar el plan operativo o de implementación de sistema de cuotas.

FASE III: IMPLEMENTACIÓN

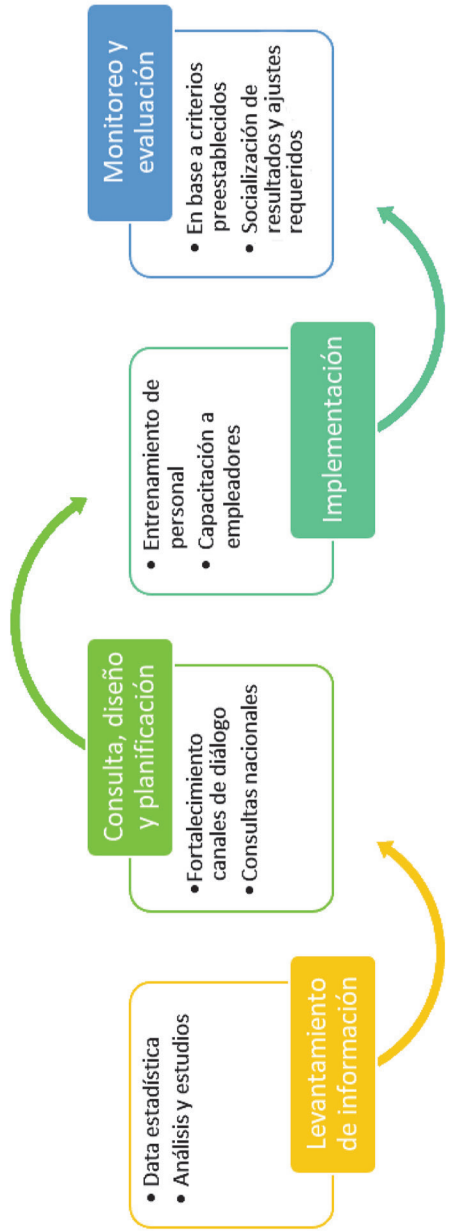
1. A fin de asegurar la calidad de la implementación, es necesario contar con una definición clara de roles y responsabilidades, a partir de los resultados de la fase anterior.
2. Asimismo, es conveniente fortalecer los canales de atención al usuario de los principales actores gubernamentales vinculados a la gestión de la migración laboral, especialmente la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, los servicios consulares y de visado del Ministerio de Relaciones Exteriores, y la Dirección General de Migración, a fin de asegurar que tanto los empleadores como los potenciales empleados tengan información clara, veraz y oportuna de la implementación del sistema de cuotas.

3. Además, es necesario realizar entrenamientos exhaustivos del personal de dichos actores, a fin de asegurar el ejercicio de sus funciones con eficacia y responsabilidad, evitando retrasos en el proceso de implementación y aumentando los niveles de calidad en el servicio al usuario y en competitividad del país.
4. En adición, se deben realizar sesiones de diálogo con los sectores productivos, a fin de capacitar a empleadores sobre sus responsabilidades, beneficios y requerimientos que el nuevo sistema de cuotas les ofrecerá.
5. Además, para fines de legitimidad, el Gobierno dominicano podría sostener reuniones con delegaciones diplomáticas de países emisores de migrantes laborales hacia el país, a fin de socializar los mecanismos que la República Dominicana estará implementando, así como solicitar la colaboración de dichos países en la instauración de este sistema de cuotas.

FASE IV: MONITOREO Y EVALUACIÓN

1. En esta fase se debe asignar un equipo interinstitucional de trabajo, liderado por el INM RD, y con sede en el Consejo Nacional de Migración, que valide los resultados de la implementación del sistema de cuotas. Este equipo debe mantener contacto con los actores involucrados, a fin de asegurar que sus opiniones sean tenidas en cuenta en el monitoreo y evaluación de este proceso.
2. De manera particular, es necesario que, en base a criterios de evaluación previamente definidos en la Fase II a partir de las consultas, este equipo realiza evaluación periódica de la implementación de este proyecto, y socialice los resultados con los actores involucrados, a fin de compartir los logros y ajustar las deficiencias encontradas.

Este proceso puede ser graficado de la manera siguiente:



9 789945 913361

Instituto Nacional de Migración de la República Dominicana - INM RD
Calle Manuel Rodríguez Objío, Núm. 12, Gazcue
809.412.0666 | info@inm.gob.do | www.inm.gob.do
@INMRD @INM_RD